



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

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 2 maggio 2017

NEWS E APPROFONDIMENTI

Controlli e obblighi - 1

PER GEOLOCALIZZARE LA FLOTTA AZIENDALE OCCORRE L'ACCORDO SINDACALE

L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come prima sostituito dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, e poi modificato dall'art. 5 del D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, in sostanza dispone quanto segue...

(Alberto Bosco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 aprile 2017)

5

Controlli e obblighi - 2

GESTIONE DIFFERENZIATA DEI DATI GPS

Dopo l'Ispettorato nazionale del lavoro, anche il Garante della privacy prende posizione sulle procedure da seguire per l'installazione di dispositivi di geolocalizzazione sui veicoli aziendali, affermando la necessità di un accordo sindacale o, in sua assenza, dell'autorizzazione dell'Ispettorato e precisando che i dati raccolti vanno gestiti in modo differenziato in base alle loro caratteristiche.

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 aprile 2017)

8

Controlli e obblighi - 3

NEI MODELLI DI AUTORIZZAZIONE UNA LIMITAZIONE AI CONTROLLI

A poche settimane di distanza dalla prima pubblicazione (avvenuta il 10 marzo), l'Ispettorato nazionale del lavoro ha aggiornato i modelli di istanza di autorizzazione all'installazione di sistemi di sicurezza, organizzazione e protezione del patrimonio che consentono anche il controllo a distanza dell'attività degli addetti, in base al comma 1 del nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 13 aprile 2017)

10

Sicurezza stradale

LA SEVERITÀ NON È A SENSO UNICO

L'Anas aveva presentato ricorso contro la circolare del ministero dell'Interno sull'omicidio stradale per impedire condanne troppo severe per il proprio personale: le pene previste per il nuovo reato sono ben più severe – anche nell'ipotesi non aggravata prevista dall'articolo 589-bis, comma 1, del Codice penale - di quelle previste per l'omicidio colposo. Il primo è punito con la reclusione da 2 a 7 anni, il secondo da 6 mesi a 5 anni.

(Guido Camera, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 4 aprile 2017)

12

Sicurezza e costruzioni

LA SICUREZZA NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Firmato il 30 marzo un Protocollo d'Intesa tra il Consiglio Nazionale degli Ingegneri e l'Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili); obiettivo dell'accordo è stabilire un sistema di rapporti tra i due organismi in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni, per promuovere la formazione degli attori coinvolti e il reciproco scambio di informazioni e la collaborazione per iniziative comuni; in più il Protocollo, è volto a favorire analoghe intese tra le parti, anche negli organismi associativi presenti a livello territoriale, sia di ANCE che del CNI.

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici 24", 10 aprile 2017)

13

Sicurezza e autotrasporto

GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO

Numerosi sono i dubbi interpretativi che sorgono sul tema degli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto. Si tratta infatti, di un settore peculiare ove il lavoro viene svolto da un addetto in totale autonomia, non è soggetto a sovrintendenza di un preposto, è isolato da altri lavoratori e, in generale, viene realizzato all'esterno del sito dell'azienda cui il lavoratore appartiene.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

14

Sicurezza e sanità

LA FIGURA DEL DIRETTORE SANITARIO

La figura giuridica del direttore sanitario è quella di responsabile del regolare espletamento dell'attività sanitaria all'interno della struttura, nel completo rispetto delle norme di legge. Egli è tenuto a rispondere personalmente dell'organizzazione tecnica e funzionale dei servizi e del possesso dei prescritti titoli professionali da parte del personale che ivi opera, atteso che grava sul medesimo un onere di sorveglianza e governo della struttura.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

18

Sicurezza e smart working - 1

SMART WORKING IN PIENA PARITÀ

Parità di trattamento economico e normativo; rispetto dei tempi di riposo; diritto alla disconnessione; piena tutela assicurativa contro infortuni e malattie professionali (dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali).

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Impresa e Territori", 26 aprile 2017)

23

Sicurezza e smart working - 2

STRUMENTO INNOVATIVO MA RESTA IL NODO SICUREZZA

L'approvazione definitiva della legge sullo smart working potrebbe agevolare il processo di grande cambiamento che sta attraversando l'organizzazione del lavoro. Questo processo rende sempre più marginali e secondari il tempo e il luogo di svolgimento della prestazione, mentre fa crescere prepotentemente l'importanza degli obiettivi assegnati e conseguiti.

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Primo Piano", 10 aprile 2017)

25

Sicurezza e giurisprudenza - 1

RECESSO VALIDO PER CHI ISTIGA A VIOLARE LE NORME DI SICUREZZA

Con la sentenza n. 7338/2017 la Cassazione si è pronunciata in modo esemplare sulla legittimità del licenziamento disciplinare inflitto ad un responsabile della produzione che aveva adibito i propri sottoposti ad attività lavorative in violazione delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, addirittura indicando loro le concrete modalità per eludere tali procedure, esponendo così i lavoratori al rischio di infortuni.

(Massimiliano Biolchini e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto" 7 aprile 2017)

27

Sicurezza e giurisprudenza - 2

LAVORATRICE DISABILE E SORVEGLIANZA SANITARIA

Lavoratrice disabile - Sorveglianza sanitaria - Inidoneità alla mansione - Rifiuto di adempiere mansioni incompatibili con il suo stato - Legittimità

(Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 maggio 2017)

29

L'ESPERTO RISPONDE

31

RASSEGNA DI NORMATIVA

33

News e approfondimenti

Controlli e obblighi - 1

Per geolocalizzare la flotta aziendale occorre l'accordo sindacale

5

(Alberto Bosco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 aprile 2017)

L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come prima sostituito dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, e poi modificato dall'art. 5 del D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, in sostanza dispone quanto segue:

1) è possibile impiegare impianti audiovisivi e altri strumenti da cui derivi anche il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori solo per esigenze organizzative e produttive, la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale: essi possono essere installati previo accordo con la RSU o le RSA; in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e strumenti di cui sopra possono essere installati su autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'INL (tali provvedimenti sono definitivi);

2) la disposizione di cui sopra non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze;

3) infine, le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (ovviamente inclusi quelli disciplinari) a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal cd. Codice della Privacy.

Evidenziando che, per la richiesta di autorizzazione all'Ispettorato sono disponibili i nuovi moduli, e che tali disposizioni non vigono nel caso dell'impianto collocato in una abitazione privata al cui

interno opera un lavoratore domestico (INL, Nota 8 febbraio 2017), va ricordato che – oltre al recente intervento del Garante Privacy di cui diremo tra breve – l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. circ. 7 novembre 2016, n. 2), dovendo individuare quando l'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS sulle autovetture aziendali sia strettamente funzionale a "...rendere la prestazione lavorativa...", ha precisato che:

a) in linea di massima, i sistemi di geolocalizzazione rappresentano un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non usati in via essenziale per eseguire l'attività ma per rispondere a ulteriori esigenze assicurative, organizzative, produttive o per la sicurezza del lavoro: in tal caso gli apparecchi possono essere installati solo previo accordo con la rappresentanza sindacale o, in sua assenza, su autorizzazione dell'Ispettorato;

b) tuttavia, solo in casi del tutto particolari - ove i sistemi GPS siano installati per consentire la effettiva attuazione della prestazione (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), o l'installazione sia richiesta da specifiche normative (es. uso di sistemi GPS per il trasporto di valori oltre 1.500.000 euro ecc.) - si può ritenere che gli stessi finiscano per "trasformarsi" in veri e propri strumenti di lavoro, e pertanto si possa prescindere, ex art. 4, comma 2, legge n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dall'autorizzazione dell'Ispettorato previsti dalla legge.

La questione dei GPS si è però riproposta, questa volta all'attenzione del Garante per la protezione dei dati personali (cfr. Newsletter 21 aprile 2017, n. 427): nel caso di specie, una società che offre servizi idrici e di assistenza in caso di problemi alla rete, ha chiesto di procedere alla localizzazione geografica (mediante GPS) dei veicoli utilizzati per gli interventi ai seguenti fini: ottimizzazione delle richieste di intervento o delle emergenze, innalzamento delle condizioni di sicurezza dei dipendenti sul lavoro, puntuale manutenzione dei veicoli, tutela del patrimonio aziendale, calcolo del tempo di lavoro effettivo, gestione di eventuali incidenti stradali o di sanzioni subite per violazioni del codice della strada.

Il Garante, nel corso della propria attività istruttoria, ha riconosciuto il legittimo interesse della società a rilevare la posizione dei mezzi per le molteplici finalità di cui sopra, ma solo nel pieno rispetto della privacy dai lavoratori. L'autorità ha quindi precisato quanto segue:

a) per l'attivazione del sistema, che potrebbe consentire il controllo a distanza, dovrà prima essere raggiunto un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in sua assenza, si dovrà richiedere l'autorizzazione all'Ispettorato;

b) dovranno essere definite le modalità di raccolta, elaborazione e conservazione dei dati di geolocalizzazione e degli altri dati personali, differenziando le tutele in base alla finalità perseguita (per esempio: se la società intende avvalersi del GPS per la tenuta del libro unico del lavoro, potrà

conservare i dati per 5 anni);

c) va escluso il monitoraggio dei tracciati percorsi, salvo il possibile trattamento dei dati in forma aggregata o anonima per finalità statistiche e di programmazione del lavoro;

d) la società potrà comunque avviare il trattamento delle informazioni sulla posizione geografica dei veicoli solo dopo aver effettuato la notificazione al Garante e aver fornito un'informativa completa ai dipendenti.

Per concludere, va ricordato che un caso analogo è quello affrontato dal Ministero del Lavoro con la Nota 7 maggio 2012, prot. n. 8537, relativo all'autorizzazione a installare il dispositivo "Black Box" sugli autoveicoli di servizio di Poste Italiane SpA: in tal caso l'autorizzazione era stata concessa a livello nazionale dato che sussistevano serie ragioni di pianificare e gestire l'ottimale allocazione dei veicoli della flotta; di assicurare le esigenze di sicurezza del lavoro (a seguito di incidente, il sistema black box attiva una chiamata automatica di emergenza alla sala operativa esterna, consentendo di intervenire subito per prestare soccorso al conducente); e, infine, tenendo conto che la black box funziona anche come deterrente contro i furti, garantendo una migliore sicurezza della corrispondenza trasportata e dei veicoli stessi.



Gestione differenziata dei dati Gps

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 aprile 2017)

Dopo l'Ispettorato nazionale del lavoro, anche il Garante della privacy prende posizione sulle procedure da seguire per l'installazione di dispositivi di geolocalizzazione sui veicoli aziendali, affermando la necessità di un accordo sindacale o, in sua assenza, dell'autorizzazione dell'Ispettorato e precisando che i dati raccolti vanno gestiti in modo differenziato in base alle loro caratteristiche.

In un primo momento, la Direzione interregionale del lavoro di Milano, in un parere reso nel maggio 2016, aveva ritenuto che l'auto fornita ai dipendenti per eseguire la prestazione lavorativa fosse uno strumento di lavoro nella sua interezza, comprensiva anche del sistema Gps, e pertanto (in base alla nuova versione dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori) non fosse necessaria l'autorizzazione sindacale o amministrativa. L'Ispettorato nazionale del lavoro, con la sua circolare 2/2016, ha invece affermato che «in linea di massima, e in termini generali», i sistemi di geolocalizzazione rappresentano un elemento «aggiunto» agli strumenti di lavoro, utilizzato non per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma per rispondere a ulteriori esigenze di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. Come tali, data la loro indubbia potenzialità di controllo a distanza dei lavoratori, questi dispositivi possono in via generale essere installati solo previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa. L'Ispettorato ha tuttavia lasciato aperta la possibilità di valutare «casi del tutto particolari» in cui i Gps possono «trasformarsi» in veri e propri strumenti di lavoro sulla base della specifica prestazione resa dal dipendente.

Il Garante della privacy, in una decisione del 16 marzo 2017, esamina il caso di un sistema di localizzazione dei veicoli di un'azienda che offre servizi di assistenza a impianti idrici. Il sistema risponde a molteplici finalità: gestione del tempestivo intervento degli operatori in caso di guasti o emergenze, sicurezza dei lavoratori, programmazione delle attività, corretta manutenzione dei veicoli, gestione dei sinistri e delle contravvenzioni, calcolo del tempo di lavoro effettivo, tutela del patrimonio aziendale.

Il Garante riconosce la liceità degli scopi perseguiti con l'installazione del sistema, anche sotto il profilo della normativa in materia di controllo a distanza dei lavoratori. Tuttavia esclude, anche evidentemente in relazione alla multifunzionalità del sistema, che quest'ultimo possa considerarsi direttamente preordinato all'esecuzione della prestazione lavorativa e che quindi possa essere

classificato tra gli strumenti di lavoro. Pertanto, ne condiziona l'installazione alla preventiva autorizzazione sindacale o amministrativa. Oltre a ciò, prima dell'inizio del trattamento dovrà essere effettuata la notificazione al Garante (articolo 37 del Codice privacy) e fornita ai dipendenti una completa informativa (articolo 13 del Codice).

Il Garante detta poi ulteriori prescrizioni che attengono alle modalità di raccolta, elaborazione e conservazione dei dati, differenziando i requisiti, gli accorgimenti e le tutele del trattamento a seconda della finalità perseguita. Quindi, ad esempio, i tempi di conservazione saranno diversi per ciascuna tipologia di dati raccolti, sulla base dell'uso e della finalità della raccolta stessa. E ancora, il sistema dovrà essere configurato alla fonte in maniera tale da rilevare la posizione geografica (non continuamente ma) con una cadenza temporale strettamente proporzionata alle finalità perseguite, con accesso ai dati consentito al solo personale incaricato.

La decisione del Garante conferma la necessità di una precisa e specifica regolamentazione della raccolta e conservazione dei dati ottenuti attraverso gli strumenti aziendali (di lavoro e non), in mancanza della quale si rischia di rendere inutilizzabili i dati raccolti e, nei casi più gravi, di subire sanzioni e procedure di infrazione.



Nei modelli di autorizzazione una limitazione ai controlli

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi”, 13 aprile 2017)

A poche settimane di distanza dalla prima pubblicazione (avvenuta il 10 marzo), l'Ispettorato nazionale del lavoro ha aggiornato i modelli di istanza di autorizzazione all'installazione di sistemi di sicurezza, organizzazione e protezione del patrimonio che consentono anche il controllo a distanza dell'attività degli addetti, in base al comma 1 del nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. I modelli rimangono tre, ma sono anzitutto diversamente denominati.

Il primo riguarda gli impianti audiovisivi, il secondo le apparecchiature di localizzazione satellitare, il terzo gli «altri strumenti di controllo». La finalità della modifica è (giustamente) quella di fornire modelli per ogni tipologia di impianto per il quale si renda necessaria l'autorizzazione. Quanto al contenuto, sono state eliminate alcune incongruenze con la nuova norma di legge che erano state segnalate su questo giornale (si veda «Il Sole 24 Ore» del 23 marzo).

In particolare, non viene più richiesto al datore di lavoro di dichiarare che il trattamento dei dati raccolti con i dispositivi da installare «avverrà per soddisfare esigenze organizzative o produttive, per tutele del patrimonio aziendale ovvero per la sicurezza sul lavoro». Questa dichiarazione, infatti, presente nei modelli precedenti, si poneva in netto contrasto con la nuova disposizione di legge, che afferma chiaramente l'utilizzabilità dei dati raccolti (anche tramite i dispositivi soggetti ad autorizzazione) a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (ivi compresi quindi quelli disciplinari e di valutazione della produttività).

Conseguentemente, sono state eliminate anche quelle parti del modello che introducevano limiti all'utilizzo dei dati raccolti attraverso i dispositivi Gps relativi, ad esempio, al comportamento del personale. La modifica è certamente opportuna e apprezzabile, ma rimangono alcune dissonanze rispetto alle novità portate dalla riforma. Suscita anzitutto perplessità il meccanismo stesso delle dichiarazioni che si chiede al datore di lavoro di rilasciare. Attraverso tale meccanismo, infatti, si prescrivono comportamenti specifici, realizzando così una regolazione preventiva non più prevista dalla norma, che viceversa prevede un controllo a valle della legittimità del trattamento.

Oltretutto, con il rischio di potenziali sovrapposizioni tra Ispettorato e Garante privacy. Ne è un esempio la dichiarazione che viene richiesta circa la necessità di un sistema di accesso “a doppia chiave” (con nomina di un rappresentante aziendale e dei lavoratori) alle registrazioni operata dagli impianti audiovisivi. Si tratta di una prescrizione ingiustificata, che neppure il Garante contempla nel suo provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010. Non solo. Rimane in due dei modelli (impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo) una altrettanto ingiustificata

limitazione all'utilizzo dei dati. Si chiede al datore di lavoro di dichiarare che le immagini/informazioni raccolte non saranno diffuse all'esterno, tranne che per la necessità di consegna all'autorità giudiziaria, qualora si verificasse una fattispecie delittuosa.

A parte l'uso improprio del termine diffusione (che nel codice privacy si riferisce alla messa a disposizione di dati a soggetti indeterminati, come tale sempre vietata), ogni restrizione preventiva alla raccolta e all'utilizzo dei dati, anche con il coinvolgimento di soggetti esterni (ovviamente determinati, come avvocati o investigatori), appare ingiustificata, anche alla luce della disposizione del Codice privacy che consente il trattamento per esigenze difensive (ad esempio in una causa di licenziamento) non limitate a ipotesi delittuose. Insomma, insistendo nel voler impartire (sia pure attraverso il meccanismo indiretto delle dichiarazioni) disposizioni in sede di autorizzazione preventiva, si rischia di restringere la portata innovativa del nuovo articolo 4 attraverso interpretazioni discutibili della normativa privacy.

La severità non è a senso unico

(Guido Camera, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Diritto”, 4 aprile 2017)

L'Anas aveva presentato ricorso contro la circolare del ministero dell'Interno sull'omicidio stradale per impedire condanne troppo severe per il proprio personale: le pene previste per il nuovo reato sono ben più severe – anche nell'ipotesi non aggravata prevista dall'articolo 589-bis, comma 1, del Codice penale - di quelle previste per l'omicidio colposo. Il primo è punito con la reclusione da 2 a 7 anni, il secondo da 6 mesi a 5 anni.

12

Lo scopo dell'Anas non sembra però condivisibile, anche perchè appare in evidente contrasto sia con la tecnica legislativa che caratterizza la formulazione del nuovo reato sia – più in generale – con la scelta di politica giudiziaria che ne è alla base.

Il primo aspetto è stato in parte evidenziato anche dal Consiglio di Stato. Gli elementi che caratterizzano il reato di omicidio stradale non aggravato sono infatti due:

-che può essere commesso da «chiunque»;

-che l'aumento di pena che distingue questo reato dall'omicidio colposo, è dato dalla «violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale». Senza distinzioni di sorta.

Tra le violazioni rilevanti appare difficile non fare rientrare anche quella dell'articolo 14 del Codice della strada, che disciplina espressamente la responsabilità – in termini di gestione, manutenzione e controllo di non pericolosità - del proprietario di una strada, o di chi ne ha la concessione.

Sotto il profilo della ratio legis, appare chiaro che la scelta politica alla base delle nuove norme dà rilevanza all'oggetto giuridico meritevole di protezione più severa: la vita e l'integrità fisica degli utenti delle strade. In quest'ottica appare irrazionale – oltre che non rispondente alla effettiva volontà del legislatore - prevedere pene sensibilmente diverse (inferiori anche a quelle dell'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro) solo in virtù della qualifica soggettiva dell'autore della violazione della normativa del Codice della strada: la cattiva manutenzione della strada può avere inciso esattamente nella stessa misura, rispetto a una violazione come il mancato rispetto della distanza di sicurezza, nel causare un incidente con morti e/o feriti gravi.

La sicurezza nel settore delle costruzioni

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 10 aprile 2017)

Firmato il 30 marzo un Protocollo d'Intesa tra il Consiglio Nazionale degli Ingegneri e l'Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili); obiettivo dell'accordo è stabilire un sistema di rapporti tra i due organismi in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni, per promuovere la formazione degli attori coinvolti e il reciproco scambio di informazioni e la collaborazione per iniziative comuni; in più il Protocollo, è volto a favorire analoghe intese tra le parti, anche negli organismi associativi presenti a livello territoriale, sia di ANCE che del CNI.

13

Il documento si articola attraverso una serie di obiettivi:

- sviluppo di percorsi di aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di crediti formativi;
- diffusione di innovazioni tecniche ed organizzative;
- promozione di tavoli di lavoro finalizzati allo studio della normativa;
- elaborazione di comuni progetti e iniziative, anche editoriali;
- applicazione della normativa tecnica sul territorio.

Particolare importanza sarà data all'attività di ricerca e divulgazione nel settore della sicurezza sui luoghi di lavoro e delle costruzioni attraverso l'organizzazione di convegni, seminari e giornate di studio miranti alla diffusione della cultura della sicurezza nel settore delle costruzioni e ogni altra forma di valorizzazione del patrimonio informativo, anche utilizzando le tecnologie informatiche ed Internet e lo sviluppo di procedure di sicurezza e norme di buone prassi.

L'accordo, che avrà la durata di due anni.

Gli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

Numerosi sono i dubbi interpretativi che sorgono sul tema degli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto.

14

Si tratta infatti, di un settore peculiare ove il lavoro viene svolto da un addetto in totale autonomia, non è soggetto a sovrintendenza di un preposto, è isolato da altri lavoratori e, in generale, viene realizzato all'esterno del sito dell'azienda cui il lavoratore appartiene.

Può in questo senso affermarsi che l'autotrasporto è un lavoro connotato dalla "solitudine", intesa come situazione particolare che deve essere considerata come potenziale fattore di rischio.

Oltre al settore in commento esistono anche lavoratori solitari che prestano la loro opera in ambienti estranei, nei quali possono essere presenti rischi che non conoscono (tecnici di aziende inviati presso altre aziende per manutenzione o riparazione di attrezzature, energia elettrica, gas, addetti alla pulizia uffici in orario extra lavoro, vigilantes notturni, autotrasportatori, gli addetti all'esercizio di impianti diffusi sul territorio e non presidiati (cabine elettriche, impianti di depurazione acque, ponti radio) ispettori di linee di trasporto energia (elettrodotti, gasdotti).

Possono infine esistere occasioni di lavoro in solitudine anche all'interno di luoghi di lavoro con numerosi addetti, all'interno di uno stabilimento (operatori che lavorino solo per lunghi periodi in sale quadri di impianti chimici, di raffinerie, di centrali termiche, in magazzini, depositi, scantinati, vani tecnici) o in un ufficio (in archivio, in un ufficio decentrato, periferico).

In tutti questi casi la solitudine è un pericolo, che deve essere preso in considerazione, in quanto può introdurre un rischio aggiuntivo ai rischi che quel lavoro comunque comporterebbe, anche qualora svolto in presenza di altre persone.

Gli aspetti attinenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro connessi al settore dell'autotrasporto sono generalmente riferibili alla formazione di carattere generale, alla formazione antincendio e a quella di primo soccorso.

Sotto quest'ultimo profilo il quesito che spesso 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.

.

La figura del direttore sanitario

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

La figura giuridica del direttore sanitario è quella di responsabile del regolare espletamento dell'attività sanitaria all'interno della struttura, nel completo rispetto delle norme di legge.

Egli è tenuto a rispondere personalmente dell'organizzazione tecnica e funzionale dei servizi e del possesso dei prescritti titoli professionali da parte del personale che ivi opera, atteso che grava sul medesimo un onere di sorveglianza e governo della struttura.

Più nello specifico può affermarsi come le istituzioni sanitarie gestite da persone fisiche e da società che erogano prestazioni poliambulatoriali, di laboratorio generale e specialistico in materia di analisi chimico-cliniche, di diagnostica per immagini, di medicina fisica e riabilitazione, di terapia radiante ambulatoriale, di medicina nucleare in vivo e in vitro devono avere un direttore sanitario o tecnico, che risponde personalmente dell'organizzazione tecnica e funzionale dei servizi e del possesso dei prescritti titoli professionali da parte del personale che ivi opera (Cfr. legge 30 dicembre 1991, n. 412, art. 4).

Il direttore sanitario dovrà occuparsi quindi dell'organizzazione e del buon funzionamento dei servizi igienico-sanitari; dell'assegnazione ai singoli servizi del personale ausiliario, sanitario, tecnico e paramedico; della verifica dei titoli posseduti; della verifica del funzionamento delle attrezzature diagnostiche e terapeutiche, della manutenzione e dei controlli periodici obbligatori per legge; dello smaltimento di rifiuti in conformità; dei processi di disinfezione e sterilizzazione; della prevenzione rischi e sicurezza; del controllo delle segnalazioni obbligatorie per legge; della tutela della privacy e dell'applicazione del consenso informato; della conservazione e controllo della scadenza dei farmaci; della verifica e correttezza della pubblicità sanitaria della struttura sanitaria; del controllo dell'adempimento agli obblighi sanciti nel Codice deontologico.

Sotto quest'ultimo profilo l'art. 69 del Codice di Deontologia Medica testualmente recita: "Direzione sanitaria: Il medico che svolge funzioni di direzione sanitaria nelle strutture pubbliche o private ovvero di responsabile sanitario in una struttura privata deve garantire, nell'espletamento della sua attività, il rispetto delle norme del Codice di Deontologia Medica e la difesa dell'autonomia e della dignità professionale all'interno della struttura in cui opera. Egli comunica all'Ordine il proprio incarico e collabora con l'Ordine professionale, competente per territorio, nei compiti di vigilanza sulla collegialità nei rapporti con e tra medici per la correttezza delle prestazioni professionali

nell'interesse dei cittadini. Egli, altresì, deve vigilare sulla correttezza del materiale informativo attinente all'organizzazione e alle prestazioni erogate dalla struttura. Egli, infine, vigila perché nelle strutture sanitarie non si manifestino atteggiamenti vessatori nei confronti dei colleghi".

Le responsabilità che, sul piano tecnico, ricadono sul direttore sanitario non sono facili a delinarsi poiché esse derivano e si articolano sulla base di disposizioni interne che variano da struttura a struttura e che si esercitano anche attraverso la direzione e/o la partecipazione ad organismi tecnico-consultivi (quali il Consiglio dei sanitari o il Collegio di direzione, organismi che supportano la direzione nelle funzioni strategiche segnatamente nel governo delle attività cliniche, nella organizzazione e nello sviluppo dei diversi servizi ma anche delle attività di formazione).

In sostanza l'attività del direttore sanitario è così strettamente compenetrata nella generale gestione clinicosanitaria dell'azienda da rendere difficile l'attribuzione di una specifica, esclusiva responsabilità rispetto ad un disservizio.

Sulla base di quanto sommariamente evidenziato le incombenze ed i livelli di responsabilità dei responsabili sanitari possono essere articolate ripartendole in tre distinte categorie.

Un primo profilo di responsabilità può essere ricollegato all'omesso o inadeguato espletamento dei compiti di controllo, vigilanza e sorveglianza previsti dalle diverse norme (culpa in vigilando). In proposito vengono in rilievo, in primo luogo, le competenze del direttore sanitario in tema di controllo e di vigilanza sul comportamento del personale addetto ai servizi sanitari. Eventuali omissioni nelle predette attività di controllo e vigilanza possono comportare una responsabilità del direttore sanitario in ordine ad eventuali danni che derivino al paziente a causa dell'inadeguata assistenza infermieristica, per quanto concerne ciascuno dei molteplici profili nei quali la stessa si articola. Sono astrattamente ipotizzabili, al riguardo, i reati di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) e di omicidio colposo (art. 589 c.p.). La colpa del direttore sanitario può, infatti, consistere nel negligente o imprudente espletamento dei compiti di controllo e vigilanza e rilevare quindi, come colpa specifica per l'inosservanza delle disposizioni normative che tali compiti delineano ovvero di eventuali, specifiche disposizioni convenzionalmente attuate nell'ambito della struttura ospedaliera. Al direttore sanitario compete il controllo, in via generale, sull'efficienza delle apparecchiature tecniche presenti in laboratorio, vale a dire sul regolare funzionamento e sulla manutenzione delle stesse. Tale attribuzione può originare tutta una serie di responsabilità che afferiscono a materie specifiche, disciplinate da apposite normative per danni al paziente derivati dall'inidoneo funzionamento di apparecchiature e macchinari in genere (devono ancora richiamarsi le previsioni del codice penale in tema di lesioni ed omicidio colposo); è bene, peraltro, puntualizzare che la responsabilità sembra certamente da escludere in caso di guasti improvvisi ed eccezionali, non prevedibili in base alla comune esperienza ed all'ordinaria diligenza e prudenza.

Un altro filone di responsabilità è ricollegabile all'omesso o inadeguato espletamento di attività specifiche che rientrano nei compiti propri dei responsabili, diverse da quelle più propriamente attinenti all'esercizio della vigilanza (culpa in omittendo). A titolo di esempio si riporta il caso, non tuttavia frequente, relativo all'adozione delle necessarie misure in caso di manifestazione di malattie infettive. Eventuali omissioni in questo senso, dalle quali sia derivato un contagio per altri pazienti, possono ovviamente determinare anche responsabilità di natura penale. Il direttore sanitario è, infatti, certamente qualificabile come "dirigente", nel senso specifico che il termine assume in seno alla normativa in tema di sicurezza sul lavoro, in quanto risponde ai canoni in proposito elaborati dalla giurisprudenza, caratterizzandosi per la preposizione ad un intero settore di attività, con autonomia e discrezionalità decisionale che lo rendono una sorta di alter ego dell'imprenditore/datore di lavoro.

Un terzo filone di responsabilità è ravvisabile, infine, con riferimento all'illecito espletamento di condotte che rientrano tra le attribuzioni del direttore sanitario (culpa in agendo). In primo luogo assumono rilievo le competenze relative al rilascio di copia delle cartelle cliniche e della certificazione sanitaria inerente i pazienti dello studio professionale. Rientra, infatti, tra i compiti del direttore sanitario la conservazione della cartella clinica e della certificazione sanitaria in genere per cui egli può essere tenuto a rispondere del reato di cui all'art. 622 c.p. allorché rilasci una copia della cartella clinica, ovvero di altra documentazione sanitaria, a soggetti diversi dagli aventi diritto, e cioè, in generale, l'interessato, i suoi eredi, eventuali delegati, l'autorità giudiziaria e gli enti pubblici abilitati. Sul punto, interessante richiamare la Decisione n. 56 del 30 giugno 2008 della Commissione Centrale per gli Esercenti le Professioni Sanitarie che - pronunciandosi a proposito della responsabilità del direttore sanitario per omessa vigilanza del rispetto delle norme dettate per la divulgazione delle comunicazioni di natura pubblicitaria - ha ritenuto che "Come da pacifica giurisprudenza della Commissione Centrale, la carica di direttore sanitario di un poliambulatorio comporta obbligo di vigilanza sulla struttura mediante un comportamento che sia teso a predisporre tutte le misure, passive ed attive, affinché non si verificino violazioni di norme, anche deontologiche; tale vigilanza non può limitarsi a verificare la correttezza del materiale informativo predisposto e distribuito".

Con riferimento, invece, alla responsabilità professionale, sia sul piano civile che penale, occorre precisare che al direttore sanitario "competono, per evitare un suo possibile coinvolgimento in un'attività omissiva del sanitario collaboratore:

- a) il potere-dovere di fornire preventivamente le informazioni di carattere programmatico per un efficiente svolgimento dell'attività sanitaria, e, quindi, l'esercizio di direttive tecnico-organizzative;
- b) il potere di delega in favore dei sanitari collaboratori per quei casi sicuramente risolvibili in base all'espletamento dei poteri organizzativi di carattere generale;

c) il potere-dovere di verifica, vigilanza ed eventuale avocazione in situazioni che assumono particolare importanza, o perché trattasi di patologie non frequenti e che richiedono una particolare conoscenza della professione medica, o perché vi è grave pericolo per la salute del paziente (Cfr., Corte di Cassazione, Sezione 4 penale, sentenza 23 dicembre 2005, n. 47145)

L'attribuzione di responsabilità penale al direttore sanitario, così come quella di un altro organo di vertice, implica tuttavia un'attenta valutazione della sua funzione teorica e del ruolo concretamente avuto in quella evenienza con particolare riferimento alle attività delegabili.

Sul punto va specificato che la funzione di delega, assorbente la relativa responsabilità, deve implicare una serie di condizioni:

-che sia attuata sulla base di precise ed ineludibili norme interne;

-che il delegato sia persona tecnicamente idonea a svolgere la funzione e che siano a lui forniti gli strumenti necessari;

-che il delegante continui, comunque, ad esercitare la funzione di vigilanza e controllo.

Al riguardo la Corte di Cassazione (Cfr., da ultimo, Cass. Civ., Sez. III, sentenza n. 3695 del 26 febbraio 2016) conferma l'importante principio per cui sussiste la responsabilità dell'ente anche nei casi di omessa vigilanza e, in specie, nelle ipotesi in cui la società abbia omesso di vigilare e verificare il comportamento dei lavoratori.

Ed ancora (Cfr., per tutte, Cass. 8 febbraio 1993, n.1523) "il datore di lavoro è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate e deve adottare, se necessario, sanzioni di carattere disciplinare anche di carattere espulsivo, come il licenziamento".

L'elemento che occorre tuttavia valutare in questa sede è il confine della responsabilità datoriale. L'obbligo dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti di vigilare al fine di esigere, come stabilisce l'art. 18 del D.Lgs. 81/08, che i lavoratori osservino le norme di sicurezza per la prevenzione degli infortuni non può, infatti, essere addebitato fino al punto di imporre una presenza continua sul luogo di lavoro né può essere esteso fino a dovere impedire eventi dipendenti da comportamenti anomali, imprevedibili e violatori degli ordini ricevuti, posti in essere dagli operai subordinati.

Si ritiene, al riguardo, che il controllo che il datore di lavoro deve esercitare al fine delle misure di sicurezza stabilite dall'ordinamento lavoristico, consiste nelle misure relative a informazione, formazione, attrezzature idonee, presidi di sicurezza, e comunque ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e di diligenza, a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il limite della responsabilità datoriale è dato precisamente 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. Allora a questo punto entra in gioco il comportamento del lavoratore, che in quanto trasgressore delle misure aziendali di sicurezza, resterà unico responsabile dell'evento, pur per lui dannoso. Verrà meno anche, in quest'ultimo caso, anche l'obbligo risarcitorio del datore di lavoro.

Tornando, più in generale, ai casi di responsabilità del direttore sanitario, non può tuttavia non rilevarsi come il concetto di responsabilità professionale del medico tenda oggi a transitare dalla classica responsabilità individuale, a più ampie ipotesi di responsabilità di equipe riferita, in senso allargato, a tutti i soggetti responsabili della gestione, primariamente sanitaria, della struttura aziendale.

Ne deriva che la responsabilità del direttore sanitario non sempre è legata unicamente alla condotta colposa (commisiva od omissiva) del singolo ma ad una serie di ulteriori fattori che dovranno essere debitamente considerati e che attengono al cosiddetto sistema.

In sintesi si può ipotizzare:

-come afferente alle responsabilità apicali delle singole strutture: l'organizzazione dei turni lavorativi, le disposizioni interne in relazione alle diverse procedure, la partizione del personale in relazione alle specifiche competenze e esperienze;

-come afferente alle responsabilità manageriali (direttore generale e direttore sanitario in particolare) la indisponibilità e/o l'inefficienza di tecnologie necessarie, la carenza di disposizioni inerenti il funzionamento generale che possano influire sulla tempestività nella esecuzione di accertamenti o interventi di un certo rilievo;

-come afferente alla responsabilità politico-amministrativa: la mancanza o la inadeguatezza di presidi sanitari territoriali (servizi per l'emergenza, per l'assistenza domiciliare ad esempio) che ostacolano il sistema d'integrazione delle cure.

Smart working in piena parità

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Impresa e Territori”, 26 aprile 2017)

Parità di trattamento economico e normativo; rispetto dei tempi di riposo; diritto alla disconnessione; piena tutela assicurativa contro infortuni e malattie professionali (dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali).

23

Lo «Statuto del lavoro autonomo» è a un passo dall'approvazione definitiva in Senato (si è chiuso l'esame in commissione, ora il provvedimento attende di essere calendarizzato per l'Aula); e così, quando entrerà in vigore, in Italia, debutterà la prima regolazione nazionale dello “smart working”; vale a dire quella «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (non si introduce quindi un'ennesima tipologia negoziale).

Secondo le nuove regole, la prestazione resa in modalità “agile” dovrà avvenire in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (si potranno utilizzare gli strumenti tecnologici). L'accordo con il quale il dipendente decide di passare in “smart” va stipulato per iscritto (ai fini della regolarità amministrativa e della prova) sia a contratto di lavoro in corso che in fase di sua costituzione: nell'intesa andranno individuati anche i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. Ci si può comunque sempre ripensare: il passaggio “al lavoro agile” infatti è risolvibile unilateralmente da entrambe le parti, con preavviso. In tal caso, la prestazione di lavoro ritorna alle modalità di tempo e di luogo ordinarie.

«È il completamento del Jobs act - spiega Maurizio Del Conte, professore di diritto del lavoro alla Bocconi di Milano, autore del Ddl, e ora presidente di Anpal -. Si sfruttano al meglio le opportunità di lavorare da remoto ormai consentite dalla tecnologia informatica portatile. Un aiuto, concreto, soprattutto alle donne, le quali, anche per mancanza di adeguati servizi di welfare pubblico, rinunciano al lavoro più che in altri paesi europei, pur di non allontanarsi fisicamente da casa e famiglia». Il lavoratore “agile”, è scritto espressamente nelle nuove disposizioni, «ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore» a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del Dlgs 81 del 2015, nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (riduzioni stipendiali sono pertanto ammesse «ma esclusivamente in caso di accordi che comportino riduzioni di orario

di impiego», ha aggiunto Del Conte, «come per esempio, un eventuale passaggio da full time a part-time»).

Dal canto suo, il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza, consegnando all'interessato, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di impiego (viene richiamato poi l'integrale rispetto del diritto del lavoratore alla tutela contro infortuni e malattie professionali).

Ma è proprio il richiamo tout-court alle regole su salute e sicurezza (considerato che lo "smart working" fa venire meno, seppur in parte, il riferimento al luogo di lavoro) a preoccupare le aziende, con il rischio, evidenziato le settimane scorse anche da Confindustria, di andare incontro a una nuova responsabilità oggettiva (un nodo, questo, che il governo si è impegnato a chiarire). Un'altra (possibile) criticità è il raccordo della nuova normativa (nazionale) con le intese (di secondo livello) già sottoscritte che hanno fatto partire in diverse aziende sperimentazioni molto innovative di "smart working". Bisognerà valutare caso per caso, sottolineano gli esperti. Certo, sarebbe stato opportuno prevedere un regime transitorio, ribattono le aziende.

Strumento innovativo ma resta il nodo sicurezza

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Primo Piano”, 10 aprile 2017)

L'approvazione definitiva della legge sullo smart working potrebbe agevolare il processo di grande cambiamento che sta attraversando l'organizzazione del lavoro. Questo processo rende sempre più marginali e secondari il tempo e il luogo di svolgimento della prestazione, mentre fa crescere prepotentemente l'importanza degli obiettivi assegnati e conseguiti. Se si pensa alle modalità con cui lavorano molte reti commerciali, interi settori del terziario, per non parlare dei tanti lavoratori che, pur in assenza di qualifica dirigenziale, hanno compiti direttivi, è facile concludere che il lavoro è già diventato molto “agile”, prima ancora dell'approvazione di una legge sul tema.

Tuttavia il cambiamento in corso non trova spesso adeguata rispondenza nei contratti individuali e collettivi di lavoro. Salvo alcune sperimentazioni avviate dalle parti sociali presso le singole aziende, i contratti ancora descrivono una modalità di svolgimento della prestazione legata a schemi sempre più obsoleti. La legge sul lavoro agile darà una cornice normativa più solida a queste nuove modalità di svolgimento del lavoro, dando alle parti la possibilità di formalizzare in un patto specifico forme di svolgimento della prestazione “agile”, così come incentiverà le imprese che ancora non hanno mai sperimentato lo smart working a ripensare l'organizzazione complessiva del lavoro. La rivoluzione organizzativa che potrebbe essere realizzata con l'utilizzo del lavoro agile contiene però alcuni rischi specifici per entrambe le parti del rapporto di lavoro.

Innanzitutto, l'utilizzo del lavoro agile impone un ripensamento sul tema della salute e sicurezza del lavoratore. Il disegno di legge in via di approvazione rimodula gli obblighi del datore, in funzione dell'impossibilità di controllare tutti i luoghi in cui si svolge la prestazione, ma su questo tema permane uno spazio di incertezza in merito all'eccessiva estensione della responsabilità datoriale. Sempre in tema di salute e sicurezza del lavoratore agile, la nuova normativa consente di definire i confini del “diritto alla disconnessione” del dipendente; questa previsione dovrà essere attuata con attenzione dalle parti, per evitare che il tempo non rientrante nelle fasce di disconnessione venga considerato in automatico come orario di lavoro.

Anche la questione degli infortuni è oggetto di una tutela molto innovativa, con la norma che riconosce l'indennizzo dell'infortunio in itinere anche quando il lavoratore si dirige verso un luogo di svolgimento della prestazione diverso dalla sede aziendale. Questa norma potrebbe produrre, soprattutto nella fase iniziale, qualche dubbio interpretativo, ma sicuramente consente un passo in avanti rispetto all'attuale situazione di totale vuoto normativo. La nuova normativa tiene conto

anche del rischio di discriminazione retributiva del lavoratore agile; per scongiurare tale rischio, viene vietata ogni forma di penalizzazione economica e retributiva fondata sulla semplice adesione allo smart working.

Un'altra questione irrisolta nel progetto di legge riguarda la sorte delle intese sperimentali già avviate sul tema del lavoro agile. Il coordinamento tra queste intese e la nuova normativa non dovrebbe essere complesso, considerato che le nuove regole danno un ampio spazio alle intese delle parti; in ogni caso, una norma transitoria sarebbe stata utile a evitare qualsiasi dubbio al riguardo.

Recesso valido per chi istiga a violare le norme di sicurezza

(Massimiliano Biolchini e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto" 7 aprile 2017)

Legittimo il licenziamento di chi istiga alla violazione delle procedure di sicurezza.

Con la sentenza n. 7338/2017 la Cassazione si è pronunciata in modo esemplare sulla legittimità del licenziamento disciplinare inflitto ad un responsabile della produzione che aveva adibito i propri sottoposti ad attività lavorative in violazione delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, addirittura indicando loro le concrete modalità per eludere tali procedure, esponendo così i lavoratori al rischio di infortuni.

La Corte, rigettando il ricorso del lavoratore, ha confermato la sentenza della Corte d'appello di Ancona per la quale la violazione delle procedure di sicurezza, provata dalla società, doveva considerarsi di eccezionale gravità e, correlativamente, la condotta del responsabile della produzione era da ritenersi, sul piano oggettivo e soggettivo, idonea a ledere la fiducia del datore di lavoro e, conseguentemente, a legittimarne il licenziamento, sebbene in assenza di precedenti disciplinari. A nulla può valere l'obiezione che tali azioni sarebbero state poste in essere con lo scopo esclusivo di aumentare la produttività aziendale, dunque in nome di un malinteso e paradossale "interesse" del datore di lavoro.

Nel caso in esame il dipendente licenziato, che quale responsabile della produzione gestiva sei operai per turno, non solo aveva acconsentito che per oltre un mese e mezzo i lavoratori a lui sottoposti eludessero le procedure di sicurezza adottate nel reparto saldatura, ma addirittura aveva suggerito loro come eluderle, così esponendoli al concreto rischio di gravissimi infortuni. Il tutto al fine di conseguire risultati di maggiore produttività grazie ad una riduzione dei "tempi morti" in fase di lavorazione, non dovendo più gli operai entrare e uscire dall'isola in fase di avviamento del macchinario.

Come noto, e da ultimo ribadito dalla Cassazione con la sentenza 7166 del 21 marzo 2017, qualora l'infrazione disciplinare sia astrattamente valutabile quale giusta causa di licenziamento, il giudice deve apprezzare in concreto la gravità degli addebiti, che devono qualificarsi come grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia: la condotta del dipendente deve infatti essere idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento e, con essa, la sua affidabilità. Affidabilità e

fiducia che, quando entrano in gioco valori di primaria importanza quali la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, devono essere soppesati con una maggiore attenzione e rigore.

La tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori è, infatti, garantita dalla Costituzione come principio assoluto e come tale non ammette sconti: è un diritto fondamentale della persona ed impone piena ed esaustiva tutela da parte tanto del datore di lavoro quanto dei soggetti da questo delegati, tra i quali sono da annoverare senza dubbio i responsabili di reparto e preposti, sui quali gravano posizioni specifiche di garanzia notevolmente ampie e dirette a garantire il costante rispetto dei presidi infortunistici (così anche Cass. 44977/2013).

Nell'attuale mondo del lavoro, in cui la sicurezza sui luoghi di lavoro diviene un obiettivo da perseguire attraverso l'azione sempre più coordinata di datore di lavoro, preposti e lavoratori (si pensi da ultimo alla diffusione di piani di incentivazione aziendale che vedono, tra i parametri di valutazione, anche la riduzione degli infortuni sul lavoro), la violazione delle procedure di sicurezza e, a maggior ragione, la istigazione a violarle da parte di colui che, nell'organigramma aziendale, era deputato a farle rispettare non può che considerarsi condotta a tal punto grave da determinare una irrimediabile lesione del rapporto fiduciario e, con essa, una giusta causa di licenziamento, a nulla potendo rilevare la mancanza di precedenti disciplinari.

Lavoratrice disabile e sorveglianza sanitaria

(Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 maggio 2017)

Cass. Sez. Lav. 15 marzo 2017, n. 6771

Pres. Bronzini; Rel. Balestrieri; P.M. Celentano; Ric. C.C.; Contr. DMM S.p.A.;

Lavoratrice disabile - Sorveglianza sanitaria - Inidoneità alla mansione - Rifiuto di adempiere mansioni incompatibili con il suo stato – Legittimità

La lavoratrice disabile ha diritto di richiedere la sorveglianza sanitaria per l'accertamento della compatibilità delle mansioni assegnatele con il suo stato di salute; con la conseguenza che, in caso di accertata incompatibilità alle mansioni, è legittimo il suo rifiuto, ex art. 1460 c.c., ad adempierle.

Nota

Con ricorso presso il Tribunale di Urbino, una lavoratrice esponeva di essere stata avviata al lavoro ex L. 68/1999; di essere stata assunta da un'azienda come operaia addetta all'imballaggio; di essere stata adibita successivamente a mansioni non compatibili con il stato di salute; di essersi assentata dal lavoro in ragione del suo stato dal 18.11.2010 al 29.03.2011 e, una volta cessato il periodo di malattia, di aver chiesto di essere sottoposta a visita medica, visita che però le era stata negata in quanto, secondo il datore di lavoro, le mansioni espletate non erano soggette alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, D. Lgs. 81/2008, pertanto l'assenza era stata ritenuta ingiustificata con mancato pagamento delle retribuzioni da parte della società. La lavoratrice chiedeva, quindi, di essere riammessa in servizio con mansioni di operaia addetta all'imballaggio e che il datore di lavoro venisse condannato al pagamento delle retribuzioni ed al versamento dei contributi previdenziali per il periodo di malattia. Il Tribunale accoglieva le domande, condannando la società alla riammissione in servizio della lavoratrice, previa verifica sanitaria della idoneità alla mansione. La Corte di appello di Ancona, cui si era rivolta l'azienda, riformava la decisione, rigettando le originarie domande.

Avverso tale pronuncia la dipendente propone ricorso per cassazione, denunciando plurime violazioni e false applicazioni di legge.

In particolare, la lavoratrice lamenta la violazione dell'art. 41, commi 1 e 2, lett. e-ter) del D. Lgs. 81/2008, anche in relazione all'art. 10, L. 68/99, nella parte in cui la sentenza ha ritenuto non

obbligatoria la sorveglianza sanitaria e, quindi, la visita medica, dopo un periodo di assenza superiore a 60 giorni, ma che la stessa fosse subordinata alla valutazione discrezionale del medico competente.

Inoltre la ricorrente denuncia la violazione degli artt. 2087 e 1460 c.c. e della Direttiva 89/391 CE che concerne l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. A parere della ricorrente, dalla corretta interpretazione della disciplina nazionale e comunitaria, discendeva l'illegittimità delle mansioni affidatele e, quindi, ella coerentemente si era astenuta, ex art. 1460 c.c., dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

La Cassazione accoglie il ricorso rilevando che erroneamente la Corte di appello non aveva valutato che la lavoratrice, circa un anno dopo il rientro (agosto 2012), era stata sottoposta a visita dal medico competente, con giudizio di inabilità alle mansioni assegnate, così implicitamente ammettendo sia la sottoponibilità della ricorrente alla visita sanitaria che la sua incompatibilità con le mansioni assegnate.

Pertanto, secondo la Cassazione, la sentenza di merito, aveva violato l'art. 10, L. 68/99, comma 2, secondo cui il datore di lavoro non può richiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni, e comma 3, che prevede che il disabile possa sempre richiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Inoltre, la sentenza doveva ritenersi in contrasto sia con la Direttiva Europea n. 89/391, secondo cui, all'art. 6, comma 1, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per la protezione e sicurezza dei lavoratori, che con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con L. 18/2009 che, all'art. 25, pone il divieto di discriminazioni sul lavoro in base alla disabilità e, all'art. 27, promuove il pieno inserimento nel lavoro delle persone affette da disabilità.

Alla luce di quanto affermato, la Suprema Corte cassa la pronuncia impugnata e rinvia alla Corte di appello di Bologna affinché accerti le conseguenze del diritto della lavoratrice al rifiuto di svolgere le mansioni per le quali era risultata inidonea.

L'Esperto Risponde



■ I GIARDINIERI VOLONTARI A RISCHIO DI «SOMMERSO»

D. *L'amministratore ha regolarmente convocato l'assemblea condominiale, composta da 11 condomini; tra i punti all'ordine del giorno c'era l'affidamento ad una ditta della manutenzione del grande giardino condominiale. I condomini hanno deciso di fare loro questa manutenzione, in modo del tutto gratuito per il condominio. La votazione è stata di 10 condomini favorevoli e uno contrario.*

Il condomino che ha votato contro vuole impugnare perché sostiene che la maggior parte dei condomini è molto anziana e per svolgere tale lavoro si troverebbe a dover usare macchine pericolose per loro, come ad esempio tagliaerba, tosasiepe e scale per la potatura delle piante, e per giunta senza nessuna copertura assicurativa.

In caso di incidenti, di chi è la responsabilità? Questo punto potrebbe essere nullo o annullabile? Qual è il parere dell'esperto?

R. Lavorare gratuitamente per il proprio condominio può configurare l'ipotesi di impiego sommerso. In caso di incidente e/o infortunio del lavoratore "a nero" (tale figura ricoprirebbe il condomino che esegue la manutenzione "in modo del tutto gratuito per il condominio"), potrebbe intervenire l'Inail (a seguito di chiamata da parte dello stesso "lavoratore" o di un condomino) che appurerebbe il lavoro sommerso. Come conseguenza, verrebbe irrogata una sanzione amministrativa il cui importo può arrivare a circa 15.000 euro. Ovviamente, alla sanzione dovrà aggiungersi anche il costo relativo alle spese per l'infortunio subito dal lavoratore "a nero". Si ricordi che l'Inail adotta il principio "dell'automaticità delle prestazioni" che consiste, appunto, nel diritto alle prestazioni economiche da parte dell'Istituto, anche se il lavoratore si trova in una situazione di "sommerso". In seguito, l'Inail si rivarrà sul condominio.

Pertanto, in una chiara ed evidente situazione di illegalità, i responsabili saranno tutti i condomini ed anche l'amministratore, il quale avrà tollerato (se non, addirittura, proposto con conseguente placet del condominio) una situazione non regolare, che può comportare dei seri risvolti sia civili

che penali.

Invece, in merito alla validità della relativa deliberazione, a parere di chi scrive, il relativo punto potrebbe essere affetto da nullità per "illiceità dell'oggetto", in quanto contrastante con delle norme di legge.

Tuttavia, dato che, comunque, la distinzione tra nullità ed annullabilità è di derivazione giurisprudenziale, per evitare eventuali diverse interpretazioni al riguardo e, conseguentemente, possibili "decadenze" dalla relativa impugnativa, sempre a parere di chi scrive è consigliabile impugnare la predetta deliberazione nel termine di 30 giorni, così come statuito dall'articolo 1137 del Codice civile.

(Paola Pontanari, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 27 marzo 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 29 aprile 2017, n. 99)



Sicurezza

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di alcuni prodotti esplosivi.

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di taluni prodotti esplosivi
(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE

DECRETO 31 marzo 2017

Definizione delle modalità di inserimento di dati relativi a sorgenti connesse ad impianti, sistemi ed apparecchiature radioelettrici per usi civili di telecomunicazioni.
(G.U. 18 aprile 2017, n. 90)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 20 aprile 2017, n. 92)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 20 aprile 2017, n. 92)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 20 aprile 2017, n. 92)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 20 aprile 2017, n. 92)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica al decreto di classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 20 aprile 2017, n. 92)

MINISTERO DELLA DIFESA

COMUNICATO

Comunicato relativo alla disciplina tecnica e procedurale dell'organizzazione del servizio di bonifica del territorio nazionale da ordigni esplosivi residuati bellici e delle connesse attività di sorveglianza

e vigilanza, nonché della formazione del personale addetto alla ricerca e allo scoprimento di ordigni esplosivi residuati bellici.

(G.U. 29 aprile 2017, n. 99)



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

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

Redazione: Direzione Publishing - 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.