



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 31 maggio 2017

NEWS E APPROFONDIMENTI

Controlli e verifiche

PROROGA DI 120 GIORNI PER LA VERIFICA DELLE ATTREZZATURE

L'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, adottate con decreti direttoriali del 21 maggio 2012 e 30 luglio 2012, in scadenza rispettivamente al 21 maggio 2017 e al 30 luglio 2017, è provvisoriamente rinnovata per un periodo non superiore a centoventi giorni dalle rispettive scadenze.

(Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 maggio 2017)

4

Alternanza scuola-lavoro – 1

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO, PERCORSI «PROTETTI»

Per la tutela della salute e della sicurezza, lo studente che inizia un percorso di alternanza scuola-lavoro in un'azienda è equiparato in tutto e per tutto a un lavoratore. Le imprese hanno dunque precisi obblighi da rispettare, che è bene ripercorrere prima di accogliere gli studenti per questo tipo di esperienze.

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 maggio 2017)

6

Alternanza scuola-lavoro – 2

L'IMPRESA RISCHIA LA RIVALSA DELL'INAIL

L'azienda che ospita studenti in percorso di alternanza scuola-lavoro è soggetta alle sanzioni previste per le violazioni degli obblighi sulla sicurezza previsti a carico del datore di lavoro. Anche il dirigente scolastico è tenuto ad alcuni adempimenti fondamentali, in assenza dei quali potrà essere ritenuto responsabile di eventuali infortuni, in proprio o in concorso con il datore di lavoro ospitante.

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 maggio 2017)

9

Sicurezza e giurisprudenza – 1

I TELEFONI CELLULARI AZIENDALI IN SERVIZIO AL DIPENDENTE

Con una recentissima sentenza (Cfr. 30 marzo 2017, n. 96) il Tribunale di Ivrea ha riconosciuto il nesso causale tra tumore e uso di telefoni cellulari e, in conseguenza, ha condannato l'Inail a corrispondere una rendita perpetua per il danno sul lavoro subito dal dipendente.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 18 maggio 2017)

11

Sicurezza e giurisprudenza – 2

INFORTUNIO CON RESPONSABILITÀ DIFFERENZIATA

In caso di infortunio sul lavoro in regime di appalto, il datore di lavoro deve provare di aver fatto tutto quanto per evitarlo, mentre nei confronti del committente c'è solo una responsabilità extracontrattuale.

(Giulia Spalazzi, Massimiliano Biolchini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 10 maggio 2017)

16

Sicurezza in mare

PERSONALE MARITTIMO: AL VIA I NUOVI CORSI ANTINCENDIO

Con decreto 2 maggio 2017 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15 maggio 2017) il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha definito le modalità per l'organizzazione e l'erogazione dei corsi di addestramento antincendio di base (Fire Prevention and fire fighting) e antincendio avanzato (Advanced training in fire fighting) per il personale marittimo, nonché l'organizzazione antincendio a bordo delle navi petroliere, chimichiere e gasiere.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 16 maggio 2017)

18

Sicurezza e responsabilità

LA RESPONSABILITÀ DATORIALE NEI CASI DI ERRORE DEL DIPENDENTE

La responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio del lavoratore provocato dal suo stesso errore può essere esclusa soltanto se il soggetto pone in essere una condotta anormale, inopinabile, esorbitante dal procedimento di lavoro cui è addetto ed incompatibile con il sistema di lavorazione oppure si concreti nell'inosservanza da parte sua, di precise disposizioni antinfortunistiche e degli ordini particolari ricevuti ovvero abbia eseguito il lavoro in modo difforme da quello prescritto.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 4 maggio 2017)

19

Sicurezza, sorveglianza e controllo

LA VIDEOSORVEGLIANZA DEI CANTIERI E I CONTROLLI SUI LAVORATORI

La modifica dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) a mezzo dell'art. 23 del D.Lgs. 151/15 (cosiddetto Jobs Act) ha eliminato il divieto assoluto e imperativo in ordine all'utilizzo dei controlli a distanza dei lavoratori (per quanto attutito dalle disposizioni del comma 2 del medesimo articolo, che riconosceva il carattere della liceità agli impianti e le apparecchiature di sicurezza che fossero "richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero della sicurezza del lavoro"), introducendo un diverso concetto, più in linea con le esigenze aziendali e le disponibilità tecnologiche attuali.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 4 maggio 2017)

24

Ispettorato Nazionale del Lavoro

ISPETTORI OPERATIVI OLTRE IL TERRITORIO DI COMPETENZA

Gli ispettori del lavoro possono svolgere accertamenti ed emanare provvedimenti sanzionatori anche nei confronti di realtà datoriali situate fuori dal territorio di competenza dell'ufficio di appartenenza.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 maggio 2017)

35

L'ESPERTO RISPONDE

37

RASSEGNA DI NORMATIVA

38

EVENTI DELLA FONDAZIONE

43

News e approfondimenti

Controlli e verifiche

4

Proroga di 120 giorni per la verifica delle attrezzature

(Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 maggio 2017)

L'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, adottate con decreti direttoriali del 21 maggio 2012 e 30 luglio 2012, in scadenza rispettivamente al 21 maggio 2017 e al 30 luglio 2017, è provvisoriamente rinnovata per un periodo non superiore a centoventi giorni dalle rispettive scadenze.

Con apposito decreto interministeriale numero 35 del 17 maggio 2017 è stata disposta la provvisoria efficacia delle precedenti autorizzazioni che hanno una validità di 5 anni, in attesa che i soggetti interessati possano presentare domanda di rinnovo e che si completi nel frattempo l'iter istruttorio.

Verifiche delle attrezzature di lavoro – Per l'articolo 71, comma 11, del Dlgs 81/2008 il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro, riportate nell'allegato VII al decreto stesso, a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'Inail, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati. Le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle Asl o, se ciò è previsto con legge regionale, dall'Arpa, o da soggetti pubblici o privati abilitati. Per l'effettuazione delle verifiche, l'Inail può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza. Le verifiche sono a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.

Il decreto interministeriale 11 aprile 2011 disciplina le regole per la presentazione della domanda di abilitazione. L'allegato VII al predetto Dlgs 81/2008 indica per ciascuna attrezzatura la durata e la cadenza periodica dei controlli.

Domanda – Quasi contemporaneamente alla sospensione delle attuali autorizzazioni, il ministero del Lavoro, con la circolare 11 del 17 maggio 2017, ha dato istruzioni per la presentazione della richiesta di rinnovo. Il soggetto abilitato all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, alla scadenza del quinquennio di iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, nel caso permanga l'interesse a continuare a operare in tale settore, è tenuto a presentare istanza di rinnovo al ministero del Lavoro all'indirizzo Pec: (dgtutelalavoro.div3@pec.lavoro.gov.it verificheperiodiche@lavoro.gov.it).

Alla richiesta occorre allegare:

- a) fotocopia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante del soggetto abilitato richiedente;
- b) dichiarazione sostitutiva di certificazione, con la quale si dichiara la non sussistenza delle cause di divieto, di decadenza o di sospensione;
- c) dichiarazione, rilasciata dal legale rappresentante del soggetto richiedente, da cui risulti che permangono le condizioni che hanno consentito il rilascio dell'abilitazione all'effettuazione delle verifiche periodiche, che si intende rinnovare;
- d) copia della polizza di assicurazione per responsabilità civile in corso di validità e riferita al quinquennio di cui si chiede il rinnovo;
- e) prospetto delle attività di aggiornamento del personale dipendente e del personale con rapporto esclusivo di collaborazione, comprese le attività di formazione, riferite al quinquennio di abilitazione in corso di rinnovo;
- f) matrice delle competenze territoriali e del personale verificatore e dichiarazione di avvenuta pubblicazione della stessa sul sito internet del soggetto abilitato;
- g) documentazione idonea a comprovare che tutte le attrezzature in uso siano state sottoposte a manutenzione e, se prescritta, a taratura nel quinquennio di abilitazione in corso di rinnovo;
- h) elenco analitico delle verifiche effettuate con esito negativo e relativi verbali, con indicazione della procedura adottata per la gestione successiva delle verifiche con esito negativo e modalità di gestione di tali verifiche.

Alternanza scuola-lavoro, percorsi «protetti»

(Gabriele Taddia, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 maggio 2017)

Per la tutela della salute e della sicurezza, lo studente che inizia un percorso di alternanza scuola-lavoro in un'azienda è equiparato in tutto e per tutto a un lavoratore. Le imprese hanno dunque precisi obblighi da rispettare, che è bene ripercorrere prima di accogliere gli studenti per questo tipo di esperienze.

6

Le regole generali

Il sistema di alternanza scuola-lavoro è stato compiutamente disciplinato dalla legge 107 del 13 luglio 2015 (articolo 1, commi da 33 a 43), per incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, intendendosi, per alternanza scuola-lavoro, una metodologia didattica che consente agli studenti che frequentano gli istituti di istruzione superiore di svolgere una parte del proprio percorso formativo presso un'impresa o un ente.

Nonostante sia chiaro, in base alla legge 977/1967, che in nessun caso lo studente minorenni in esperienza scuola-lavoro acquista la qualifica giuridica di lavoratore minore, è altrettanto certo che dal momento in cui inizia il suo percorso in azienda, per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è in tutto e per tutto equiparato a un lavoratore. Il Dlgs 81/2008 prevede infatti che debba essere considerato lavoratore la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, nonché il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento previsti dall'articolo 18 della legge 196/1997, e da specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Gli obblighi dell'azienda

A carico dell'impresa ospitante, si configura dunque la necessità di adempiere ad almeno tre compiti fondamentali prima di inserire lo studente nell'organizzazione aziendale:

- la sorveglianza sanitaria, per verificare l'idoneità alla mansione o comunque l'idoneità a essere impiegato in un determinato contesto professionale e ambientale;
- la formazione relativa ai rischi generali e specifici dell'azienda;

- la consegna dei dispositivi di protezione individuale (Dpi) necessari e sufficienti per assicurare allo studente la possibilità di svolgere la sua esperienza in assoluta sicurezza (ad esempio casco, guanti eccetera).

La sorveglianza sanitaria

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, le linee guida del ministero dell'Istruzione prevedono che sia possibile stipulare specifici accordi in modo che questi adempimenti si considerino assolti tramite una visita medica preventiva, da affidare al medico competente dell'istituzione scolastica, ovvero dal dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale.

Nonostante questo, è evidente che sarebbe più opportuno che fosse il medico competente dell'impresa a compiere una valutazione di idoneità alla mansione, perché maggiormente a conoscenza del contesto in cui lo studente deve operare, essendo peraltro obbligatoria la valutazione del medico aziendale in presenza di rischi specifici rinvenibili nell'ambiente di lavoro sulla base della valutazione del rischio dell'azienda. Deve essere valutata ogni possibile controindicazione alla presenza dello studente lavoratore, si pensi alla presenza nell'ambiente di agenti (polvere, agenti chimici o biologici e così via), ai quali la persona può essere allergica. La valutazione va anche rapportata all'età del soggetto interessato, per sua natura in fase di crescita.

La formazione

Per quanto riguarda la formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'articolo 1, comma 38, della legge 107/2015 prevede che questa attività sia svolta dalle scuole secondarie di secondo grado, tramite l'organizzazione di corsi rivolti agli studenti inseriti nei percorsi di alternanza ed effettuati secondo quanto disposto dal Dlgs 81/2008, restando invece a carico dell'azienda l'onere di prevedere ed espletare un percorso formativo adeguato, riguardante i rischi specifici dell'ambiente di lavoro e della mansione cui sarà addetto lo studente.

L'assicurazione

Sarà onere dell'istituzione scolastica curare l'assicurazione presso l'Inail, poiché - come già precisato - lo studente in alternanza scuola-lavoro acquisisce in tutto e per tutto lo status di lavoratore.

Da questo consegue, inevitabilmente, che tutti gli infortuni occorsi nell'ambiente di lavoro risultano indennizzabili.

Quanto all'ultimo aspetto, ovvero il caso in cui allo studente accada un infortunio nell'ambiente di lavoro, se lo studente stesso ne dà notizia al solo soggetto ospitante, quest'ultimo è obbligato a notificare senza ritardi l'evento al dirigente scolastico, per assicurare la possibilità di comunicare immediatamente le assenze per infortunio o per malattia professionale, consentendo così al soggetto obbligato di effettuare le relative denunce entro i termini previsti dalla legge.

Le indicazioni

GLI OBBLIGHI DELLA SCUOLA



L'istituto scolastico, tramite il suo dirigente che ne diviene responsabile, è tenuto a **selezionare** e quindi a **qualificare le aziende** presso le quali inviare gli studenti in alternanza scuola-lavoro, verificandone preventivamente le condizioni di sicurezza legate all'organizzazione dell'alternanza. Gli adempimenti sono individuati nel «Manuale gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola», a cura dell'Inail e del ministero dell'Istruzione

LA FORMAZIONE PREVENTIVA



Gli studenti inviati alle aziende devono ricevere una adeguata **formazione**, sia di carattere **generale**, sia **referita ai rischi connessi all'attività** che andranno a svolgere, come previsto per i lavoratori "ordinari" dall'articolo 36 del Dlgs 81/2008. Quella sui rischi specifici va impartita dall'azienda. La formazione deve avvenire prima che lo studente intraprenda il proprio percorso, per consentirgli di affrontare i rischi legati alla sua presenza sul luogo di lavoro

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE



Lo studente, al momento del suo ingresso in azienda deve ricevere i dispositivi di protezione individuale (ad esempio casco, scarpe, guanti, occhiali) che sono previsti nel **documento di valutazione dei rischi** e utilizzarli. Nel caso si tratti di dispositivi per i quali è necessaria una **formazione specifica**, l'azienda deve assicurare anche questo tipo di istruzione. Lo studente va formato anche sulle procedure per **gestire le emergenze**, ad esempio su come si deve comportare in caso di incendio o di terremoto

LE SANZIONI



Le sanzioni per omessa formazione, visita di idoneità, consegna dei dispositivi di protezione, sono le stesse previste a carico del datore che omette gli adempimenti nei confronti dei lavoratori. Sono **aumentate le sanzioni** per omessa formazione e omessa visita di idoneità **se i soggetti interessati sono più di 5 o più di 10**. Si tratta di sanzioni penali, alle quali si aggiungono quelle per omicidio colposo o lesioni colpose in caso di infortunio

L'impresa rischia la rivalsa dell'Inail

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 maggio 2017)

L'azienda che ospita studenti in percorso di alternanza scuola-lavoro è soggetta alle sanzioni previste per le violazioni degli obblighi sulla sicurezza previsti a carico del datore di lavoro.

Anche il dirigente scolastico è tenuto ad alcuni adempimenti fondamentali, in assenza dei quali potrà essere ritenuto responsabile di eventuali infortuni, in proprio o in concorso con il datore di lavoro ospitante.

Gli aspetti più critici in caso di infortunio riguardano le possibili imputazioni per lesioni colpose o omicidio colposo e la risarcibilità del danno in favore del soggetto infortunato. Se si verifica un infortunio, l'Inail, quale soggetto assicuratore (al quale viene obbligatoriamente iscritto e assicurato lo studente in alternanza scuola-lavoro), eroga una prestazione periodica o una tantum di carattere economico all'infortunato, esercitando poi il diritto di rivalsa su coloro che dovessero essere ritenuti direttamente o indirettamente responsabili dell'evento: in pratica, l'Istituto richiede a questi soggetti il rimborso delle somme erogate all'infortunato, maggiorate degli interessi.

Oltre a ciò, lo studente-lavoratore vittima di un infortunio causato da inadempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, avrà diritto anche al risarcimento del cosiddetto danno differenziale, cioè la differenza fra la somma erogata dall'Inail e il maggior risarcimento spettante in base alle tabelle di valutazione civilistiche, ben più elevate delle tabelle Inail.

Dal punto di vista penale, indipendentemente dal verificarsi dell'evento infortunistico, l'inadempimento dell'obbligo formativo può costare davvero caro al datore di lavoro: è infatti prevista la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per l'omessa formazione di un numero di lavoratori fino a cinque, sanzione che viene raddoppiata da sei a 10 lavoratori e triplicata per un numero di lavoratori non formati superiore a 10.

Analogamente, è prevista un'ammenda (di natura penale) da 2.192 a 4.384 euro per il datore che non invia i lavoratori alla visita di idoneità entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria, con meccanismi di aumento della sanzione nel caso in cui il numero di lavoratori interessati sia superiore a cinque o a 10.

Infine, i reati di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione di norme in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stati inseriti come reati presupposto nel Dlgs 231/2001: pertanto, è pacifico che anche l'infortunio allo studente che si trovi in azienda nel percorso di alternanza scuola-lavoro può portare l'azienda a essere imputabile nell'ambito delle sanzioni amministrative previste dal Dlgs 231.

L'azienda che intende aderire a questi progetti formativi, dunque, deve adeguare e aggiornare sia il documento di valutazione dei rischi previsto dall'articolo 28 del Dlgs 81/2008, sia il modello organizzativo eventualmente predisposto in base al Dlgs 231/2001.

I telefoni cellulari aziendali in servizio al dipendente

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 18 maggio 2017)

Con una recentissima sentenza (Cfr. 30 marzo 2017, n. 96) il Tribunale di Ivrea ha riconosciuto il nesso causale tra tumore e uso di telefoni cellulari e, in conseguenza, ha condannato l'Inail a corrispondere una rendita perpetua per il danno sul lavoro subito dal dipendente.

11

Nel caso dedotto in giudizio, un dipendente di una compagnia azienda telefonica, per ragioni legate alla propria attività lavorativa, era stato costretto dalla propria azienda ad utilizzare il telefono cellulare per oltre tre ore al giorno nell'arco di 15 anni circa.

Dalla perizia effettuata dal CTU., che ha permesso al tribunale di Ivrea di addivenire alla sentenza in analisi, risulta indubitabile, in virtù delle c.d. indagini epidemiologiche "caso-controllo", l'esistenza di un rapporto causa-effetto tra esposizione abituale e per lungo tempo ai telefoni mobili (cellulari e cordless, analogici e digitali) e rischio, almeno raddoppiato e statisticamente significativo al 95% di probabilità, di tumori ipsilaterali alla testa: gliomi cerebrali, meningiomi e neurinomi acustici.

La più moderna letteratura scientifica evidenzia del resto la possibilità di un aumento significativo del rischio relativo di neurinoma (intendendosi per rischio relativo la misura di associazione fra l'esposizione ad un particolare fattore di rischio e l'insorgenza di una definita malattia, calcolata come il rapporto fra i tassi di incidenza negli esposti [numeratore] e nei non esposti [denominatore]) in caso di uso prolungato di telefoni cellulari.

L'esposizione può incidere sulla storia naturale della neoplasia in vari modi: interagendo nella fase iniziale di induzione, intervenendo sul tempo di sviluppo dei tumori a lenta crescita, come i neurinomi, accelerandola ed evitando la possibile naturale involuzione.

L'analisi della letteratura non porta in realtà ad un giudizio esaustivo, ma, con tutti i limiti insiti nella tipologia degli studi, prefigura un rischio aggiuntivo per i tumori cerebrali, ed in particolare per il neurinoma.

In particolare tale rischio pare essere documentato dopo un'esposizione per più di 10 anni a radiofrequenze emesse da telefoni portatili e cellulari. Si tratta, secondo la letteratura prevalente,

di un rischio individuale basso, ma comunque presente.

Secondo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità (Cfr. Sent. Cass. civ. n. 17438/2012), nel caso di malattia professionale non tabellata, come anche in quello di malattia ad eziologia multifattoriale, la prova della causa di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la rilevanza della mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità.

A tale riguardo, secondo la giurisprudenza, il giudice deve non solo consentire all'assicurato di esperire i mezzi di prova ammissibili e ritualmente dedotti, ma deve altresì valutare le conclusioni probabilistiche del consulente tecnico in tema di nesso causale, considerando che la natura professionale della malattia può essere desunta con elevato grado di probabilità dalla tipologia delle lavorazioni svolte, dalla natura dei macchinari presenti nell'ambiente di lavoro, dalla durata della prestazione lavorativa e dall'assenza di altri fattori extralavorativi, alternativi o concorrenti che possano costituire causa della malattia.

Per tutti i motivi sopra brevemente esposti il giudice di Ivrea - nel caso della sentenza in commento - ha riscontrato la sussistenza del requisito di elevata probabilità che integra il nesso causale richiesto dalla normativa.

Analogo orientamento era stato espresso dalla Corte di Appello di Brescia con una sentenza del 22 dicembre 2009 che condannò l'Inail a corrispondere ad un manager la rendita per malattia professionale prevista per l'invalidità all'80%.

Giova inoltre tener presente che nel 2011 i campi elettromagnetici in radiofrequenza (come quelli prodotti dai telefoni mobili) sono stati classificati dall'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro dell'OMS come "possibilmente cancerogeni per l'uomo", il gradino più basso della scala di valutazione dell'Agenzia sui fattori di rischio dei tumori, adottata nel caso di evidenze scientifiche limitate e in cui il livello di correlazione non è "certo" e nemmeno "probabile".

La classificazione utilizzata per le radiofrequenze riflette la condizione in cui, pur in un quadro di evidenze complessivamente sfavorevole ad ipotesi di effetti a lungo termine, non è ancora del tutto possibile escludere l'occorrenza di effetti negativi, in particolare per un uso molto intenso del telefono cellulare.

L'aver riconosciuto la possibilità di esistenza di un nesso causale – seppure a legame debole – tra uso prolungato del telefono cellulare e l'insorgenza di tumori ipsilaterali alla testa (gliomi cerebrali, meningiomi e neurinomi acustici) apre orizzonti ancora non pienamente esplorati in ordine alle misure di tutela e prevenzione sul lavoro che il datore di lavoro deve porre in essere nel caso di

concessione in uso ai propri dipendenti di questi apparati.

Certamente una prima fase valutativa dovrà rivolta alla selezione dei lavoratori "intrinsecamente" più esposti al rischio.

Questo gruppo di lavoratori è quello che porta dispositivi medici impiantati attivi, in quanto, i campi elettromagnetici emessi dall'uso dei cellulari possono, alla lunga, interferire con il normale funzionamento degli stessi.

Si tratta, ad esempio:

-di lavoratori che portano dispositivi medici impiantati attivi (active implanted medical devices, AIMD): ad esempio "stimolatori cardiaci, defibrillatori cardiaci, impianti cocleari, impianti al tronco encefalico, protesi dell'orecchio interno, neurostimulatori, retinal encoder, pompe impiantate per infusione di farmaci";

-di lavoratori che portano dispositivi medici impiantati passivi contenenti metallo: ad esempio "protesi articolari, chiodi, piastre, viti, clip chirurgiche, clip per aneurisma, stent, protesi valvolari cardiache, anelli per annuloplastica, impianti contraccettivi metallici e casi di dispositivi medici impiantati attivi";

-di lavoratori portatori di dispositivi medici indossati sul corpo: ad esempio "pompe esterne per infusione di ormoni";

-di lavoratrici in gravidanza.

Si ricorda, al riguardo, che per diminuire i campi elettromagnetici emessi, i fabbricanti di questi dispositivi sono comunque tenuti per legge a garantire che i loro prodotti abbiano una ragionevole immunità alle interferenze e a controllarli periodicamente per verificare l'intensità di campo cui potrebbero essere esposti negli ambienti pubblici.

Ciò nonostante è consigliabile che il datore di lavoro adotti, nei confronti di tali lavoratori, misure minime di protezione che fanno riferimento, prioritariamente, alla distanza dal dispositivo a radiofrequenza, alla durata dell'utilizzo e alla schermatura.

Tra le principali misure che possono essere adottate si evidenzia:

a) la distanza dalla sorgente di radiazioni deve essere la più grande possibile, in quanto l'intensità di campo, a seconda del tipo di origine della radiazione e la sua geometria diminuisce con la distanza; dagli principali studi sul tema risulta una distanza minimale di 65 mm dalla testa;

- b) l'utilizzo dell'auricolare riduce l'esposizione (il valore SAR sulla testa è minore di 8-20 volte);
- c) il soggiorno nella zona esposta ad antenne emittenti deve essere il più breve possibile, lasciando l'area esposta oppure si deve provvedere a spegnere la fonte di radiazioni;
- d) è opportuno non indossare sul corpo i dispositivi radiomobili vicino ad organi con più alta sensibilità ai campi elettromagnetici (cuore), come ad es. usano le forze di polizia, soprattutto se la persona è in movimento, ad es. in treno o in auto (variazione automatica della potenza di trasmissione nei cellulari). Le persone con pacemaker dovrebbero essere valutate separatamente;
- e) è importante scegliere dispositivi che comportino un SAR basso (modelli in commercio con la più bassa emissione di radiazioni: solo 0,35 W/Kg) e a più bassa potenza al collegamento;
- f) è opportuno effettuare il collegamento in una situazione di ricezione buona, che comporta una potenza emessa effettiva ridotta;
- g) è necessario prevedere misure organizzative che consentano la rotazione del personale che fa uso di dispositivi con emissione di radiofrequenza in via continuativa (ad esempio, centralinisti);
- h) è opportuna la scelta di dispositivi con funzionalità a "mani libere";
- i) il telefono dentro l'autovettura senza antenne esterne può fare aumentare significativamente l'esposizione (potenza maggiore emessa dal telefono rispetto alla situazione all'esterno).

Si ritiene inoltre fondamentale che il datore di lavoro provveda a fornire una corretta informazione ai lavoratori, integrando, eventualmente, la formazione già erogata.

Questi i punti prioritari dell'informazione che dovrebbe essere fornita a ciascun lavoratore:

- utilizzare l'auricolare o i sistemi viva-voce, ormai in dotazione sia su tutti i dispositivi che su tutti i veicoli
- utilizzare i messaggi di testo, riducendo il numero delle telefonate non necessarie o superflue
- limitare l'uso del cellulare specialmente quando si è in movimento (es. auto o treno) in quanto il cellulare emette più radiazioni nelle fasi di spostamento
- evitare di posizionare il cellulare a contatto diretto con il corpo specialmente nelle tasche dei pantaloni o nel taschino della giacca in corrispondenza del cuore

-nelle ore notturne posizionare il cellulare distante dal proprio letto specialmente se in fase di carica.

-usare il telefono fisso tutte le volte possibili: non produce onde radio e non ci sono rischi per la salute

In conclusione può affermarsi che, se pur il dibattito scientifico circa la problematica delle onde elettromagnetiche è ancora in corso e il rischio sembra, allo stato della conoscenza, relativamente basso, è comunque opportuno adottare principi e misure di cautela e prevenzione. Questo dovrebbe valere maggiormente per i lavoratori professionalmente esposti nel quotidiano, poiché più significativa è l'esposizione e maggiori potrebbero essere i rischi.

Infortunio con responsabilità differenziata

(Giulia Spalazzi, Massimiliano Biolchini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 10 maggio 2017)

In caso di infortunio sul lavoro in regime di appalto, il datore di lavoro deve provare di aver fatto tutto quanto per evitarlo, mentre nei confronti del committente c'è solo una responsabilità extracontrattuale.

Con la sentenza 144/2017 del 16 febbraio, il tribunale di Bergamo ha confermato che solo il comportamento abnorme, inopinabile ed esorbitante del dipendente - da valutare sempre in relazione al suo livello di esperienza, al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute - può esentare dalla colpa il datore di lavoro, il quale è altrimenti sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore. Responsabilità che si configura sia qualora ometta di adottare le idonee misure di sicurezza, sia quando non accerti o vigili che di tali misure il lavoratore faccia effettivamente e correttamente uso, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente all'eventuale concorso di colpa del dipendente.

La decisione del tribunale trae origine dal ricorso di un lavoratore, socio di cooperativa, rimasto coinvolto in un infortunio per aver utilizzato un muletto senza la necessaria formazione prevista per legge che, secondo l'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012, prevede 12 ore di corso obbligatorio per conseguire il relativo patentino. Convenute in giudizio per la condanna al pagamento del danno differenziale rispetto a quanto già liquidato dall'Inail, la cooperativa e la società committente (l'attività lavorativa era stata, infatti, resa in regime di appalto) hanno obiettato rispettivamente che il lavoratore non fosse stato autorizzato all'utilizzo del muletto e che pertanto la sua condotta presentasse i crismi dell'eccezionalità e la causa del sinistro fosse da imputarsi esclusivamente alla grave disattenzione del lavoratore. La cooperativa ha inoltre chiamato in garanzia la propria assicurazione per essere da questa manlevata.

Appurato, all'esito dell'istruttoria, che il lavoratore non aveva effettivamente ricevuto alcun tipo di formazione per l'utilizzo del muletto, essendo stato assunto da pochi giorni, e rilevato come fosse inverosimile che, in tali circostanze, egli di propria iniziativa e senza una plausibile ragione si potesse essere messo alla guida di tale mezzo senza alcuna autorizzazione o richiesta da parte del suo responsabile, il giudice ha ritenuto il datore di lavoro responsabile tanto per l'omessa vigilanza (non avendo impedito che l'addetto facesse uso di un mezzo non avendone le capacità) quanto per

la mancata preventiva formazione, condannando la cooperativa al pagamento del danno differenziale "attualizzato", ovvero tenuto conto del meccanismo di rivalutazione triennale delle rendite Inail previsto dall'articolo 116, comma 7, del Dpr 1124/1965. Conseguenze risarcitorie delle quali dovrà, però, farsi carico l'assicurazione chiamata in causa dalla cooperativa, rientrando pienamente il sinistro nel rischio garantito dalla compagnia e non essendosi prescritta la relativa azione di garanzia.

Nessuna responsabilità è stata, invece, ascritta in capo alla società committente: non avendo il lavoratore dato atto di violazioni da parte di quest'ultima in diretta connessione con la determinazione del sinistro, non è stato possibile raggiungere alcuna prova sul punto. Infatti il tribunale ha chiarito che l'onere della prova per gli infortuni sul lavoro in regime di appalto è diversamente ripartito: se, data la natura contrattuale della responsabilità del datore in base all'articolo 1218 del codice civile, è questo a dover provare di aver adottato tutte le necessarie misure volte a evitare il sinistro, nei confronti della committente è ipotizzabile solo una responsabilità extracontrattuale e di conseguenza è il lavoratore, che agisce per ottenere il risarcimento, ad avere l'onere di provare non solo il pregiudizio subito, ma anche la riconducibilità di esso al comportamento della committente.

Personale marittimo: al via i nuovi corsi antincendio

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 16 maggio 2017)

Con decreto 2 maggio 2017 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15 maggio 2017) il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha definito le modalità per l'organizzazione e l'erogazione dei corsi di addestramento antincendio di base (Fire Prevention and fire fighting) e antincendio avanzato (Advanced training in fire fighting) per il personale marittimo, nonché l'organizzazione antincendio a bordo delle navi petroliere, chimichiere e gasiere.

18

Viene previsto, al riguardo, che tutto il personale destinato a prestare servizio a bordo di navi, e comunque prima di essere assegnato a qualsiasi funzione di servizio a bordo, debba ricevere un appropriato addestramento antincendio di base che dovrà avere una durata non inferiore alle 15 ore, comprensivo di lezioni teoriche ed esercitazioni pratiche. Il programma da svolgere deve essere conforme a quello indicato nell'allegato A al decreto in esame. L'aggiornamento dell'addestramento antincendio di base dovrà invece avere una durata di almeno 8 ore.

Diversamente dal resto del personale, i comandanti, gli ufficiali ed ogni altro marittimo designato a dirigere le operazioni di lotta antincendio a bordo, dopo aver conseguito l'attestato relativo al corso antincendio di base, devono ricevere un addestramento antincendio avanzato, con particolare riferimento all'organizzazione, alle modalità operative di Intervento ed alla direzione delle squadre antincendio. Tale corso avrà una durata non inferiore alle 29 ore, comprensivo di lezioni teoriche ed esercitazioni pratiche. Il programma da svolgere dovrà essere conforme a quello indicato nell'allegato A1 al decreto. L'aggiornamento dell'addestramento antincendio avanzato dovrà avere una durata di almeno 12 ore.

La responsabilità datoriale nei casi di errore del dipendente

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 4 maggio 2017)

La responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio del lavoratore provocato dal suo stesso errore può essere esclusa soltanto se il soggetto pone in essere una condotta anormale, inopinabile, esorbitante dal procedimento di lavoro cui è addetto ed incompatibile con il sistema di lavorazione oppure si concreti nell'inosservanza da parte sua, di precise disposizioni antinfortunistiche e degli ordini particolari ricevuti ovvero abbia eseguito il lavoro in modo difforme da quello prescritto.

Detto principio si ritiene implicitamente ricavabile dall'impulso legislativo dettato dal D.Lgs. 81/08 e, in specie, dall'articolo 20, che pone tra i propri obiettivi quello della c.d. «sicurezza anticipata». Tale concetto si esplica nell'imporre al lavoratore di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni ed omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Si tratta di un dovere di attivarsi di carattere generale, profondamente diverso dalle disposizioni precedenti che prevedevano a carico del lavoratore obblighi di natura «esecutiva». Tuttavia, non è possibile affermare che il lavoratore sia oggi un soggetto pienamente «attivo» nella gestione della sicurezza.

Infatti, il generale dovere di cui al primo comma dell'art. 20 è rigorosamente limitato alla formazione e informazione ricevuta. Soltanto nel caso in cui il lavoratore sia stato adeguatamente posto in condizione di provvedere, l'omissione di un suo comportamento attivo avrà una rilevanza giuridica ai fini di determinare una responsabilità penale di quest'ultimo per il verificarsi dell'infortunio di un altro lavoratore.

Il legislatore ha configurato l'obbligo di cui al primo comma dell'art. 20 quale corrispettivo dell'incrementato obbligo formativo posto a carico del datore di lavoro. Il primo, infatti, viene in essere solo una volta adempiuto il secondo.

Quanto alla rilevanza causale della condotta del lavoratore infortunato, la giurisprudenza è consolidata nel ritenere che, per poter escludere la rilevanza causale della violazione di disposizioni

antifortunistiche ad opera di datore di lavoro, dirigente o preposto, tale condotta deve potere essere definita «imprevedibile ed abnorme» ossia contraria ai più elementari precetti del buon senso.

Inoltre, tra i doveri di cui al secondo comma dell'art. 20, quello di segnalare immediatamente le deficienze delle attrezzature di lavoro e dei mezzi di protezione collettivi ed individuali e di adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli e il più innovativo dovere di contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la salute e la sicurezza.

In particolare con riferimento alla previsione dell'art. 20, è opportuno sottolineare come tale previsione vada correlata con la norma che consente ai lavoratori di abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo grave, immediato e non evitabile.

I rimedi attivabili dal datore di lavoro, dirigente o preposto a fronte del rifiuto del lavoratore di osservare le norme di sicurezza, o comunque a fronte di violazioni reiterate nonostante i precedenti richiami, sono quelli propri della linea disciplinare, fino alla misura più drastica del licenziamento.

Per poter ricondurre l'evento lesivo esclusivamente alla condotta colposa del lavoratore 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.

In caso, invece, di inosservanza delle prescrizioni normative da parte della linea gerarchica responsabile della sicurezza le stesse violazioni non devono avere avuto rilevanza causale nella verifica dell'evento, prodottosi esclusivamente per effetto della condotta del lavoratore non indotta e neppure agevolata dalle violazioni predette, riferite ad altro aspetto dell'attività lavorativa.

In tale senso, quindi, deve, ad esempio, sussistere una impossibilità ad esplicitare la vigilanza da parte dei superiori gerarchici del lavoratore, ovvero l'azione del lavoratore deve rivestire carattere di eccezionalità, non potendo questa essere ricompresa tra le ordinarie modalità di svolgimento del lavoro perché è stata perpetrata una trasgressione ad istruzioni ed ordini per l'esecuzione del lavoro (o più genericamente alle regole prevenzionistiche adottate nell'ambito del luogo di lavoro) o, ancora, perché esuli dal quadro della ordinaria prevedibilità.

La condotta del dipendente deve risultare, pertanto, abnorme; il significato che assume tale concetto di "abnormità" deve porsi oltre la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia ordinariamente

intese, assumendo piuttosto caratteri di imprevedibilità o irrazionalità, di esorbitanza, atipicità ed eccezionalità rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute.

Esso deve inoltre ricomprendere azioni estromesse dal ciclo produttivo, fino ad abbracciare i casi in cui il comportamento del lavoratore si concretizzi nell'inosservanza delle norme e/o istruzioni ricevute in materia di sicurezza sul lavoro, o, ancora, sia ravvisabile il dolo del lavoratore che, ad esempio, volendo lucrare nel conseguimento della rendita di infortunio, pone in essere un atto di autolesionismo, frutto di un rischio elettivo, ovvero generato da un'attività che non abbia rapporto con lo svolgimento di quella lavorativa o che esorbiti in modo irrazionale dai limiti di essa.

L'azione del lavoratore assume quindi una forza interruttiva del nesso solo quando risulti che esso abbia dato autonoma efficienza nella produzione del fatto, cioè quando l'imprudenza del dipendente 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, impreveduto e imprevedibile, né può considerarsi da solo sufficiente a determinare l'evento.

Oltre che ad essere pienamente aderente ai precetti legislativi dettati dal D.Lgs 81/08 il principio di cui trattasi è anche ampiamente riconosciuto nella giurisprudenza, sia di legittimità che di merito.

Con estrema lucidità la Corte di Cassazione (Cfr. Cass. penale, Sez. 4, 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, impreveduto 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 verificano 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.

Sulla base di tale interpretazione non possono sussistere profili di colpa specifica, né generica, a carico dell'addetto al servizio di prevenzione infortuni o del responsabile di un cantiere, per la morte di un lavoratore che perde la vita in un incidente, per essersi messo, di sua iniziativa, alla

guida di uno dei veicoli adibiti alla movimentazione del materiale, per il quale non aveva l'autorizzazione.

Al datore di lavoro viene infatti richiesta la predisposizione di tutti gli accorgimenti volti a rendere sicura l'attività lavorativa dei preposti. Una volta adempiuto a quest'obbligo, il datore non può essere considerato responsabile di fatti accidentali che non potevano essere ulteriormente prevenuti, né obbligato a essere costantemente presente sul luogo di lavoro.

La stessa giurisprudenza è uniforme nel ritenere insussistente l'obbligo di vigilanza assidua e continuativa, qualora si tratti di attività caratterizzate da estrema semplicità, e affidate a operai altamente specializzati, con lunga esperienza di servizio e dotati di un particolare grado di autonomia.

Il limite della responsabilità datoriale è quindi 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. 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.

La videosorveglianza dei cantieri e i controlli sui lavoratori

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 4 maggio 2017)

La modifica dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) a mezzo dell'art. 23 del D.Lgs. 151/15 (cosiddetto Jobs Act) ha eliminato il divieto assoluto e imperativo in ordine all'utilizzo dei controlli a distanza dei lavoratori (per quanto attutito dalle disposizioni del comma 2 del medesimo articolo, che riconosceva il carattere della liceità agli impianti e le apparecchiature di sicurezza che fossero "richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero della sicurezza del lavoro"), introducendo un diverso concetto, più in linea con le esigenze aziendali e le disponibilità tecnologiche attuali.

L'articolo 4 così modificato ha mantenuto il principio secondo cui la dignità e la riservatezza del lavoratore permangono quali diritti la cui tutela è primaria escludendo, pertanto, la possibilità di controllare la sola prestazione lavorativa del dipendente. È stato, infatti, ribadito il divieto assoluto di fare uso di impianti audiovisivi o di altri strumenti per il fine esclusivo di procedere al controllo a distanza del dipendente. Ha ammesso però che "gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale". Con tale impostazione si è dato quindi seguito a numerosi pronunciamenti giurisprudenziali, che hanno ammesso nel tempo la legittimità dei controlli quando i comportamenti illeciti da accertare riguardano la tutela di beni estranei alla prestazione lavorativa, cioè quando i controlli hanno fini e modalità che non attengono al controllo della prestazione lavorativa svolta, ovvero sono volti al controllo a distanza su impianti e strumenti, con esclusione della possibilità di controllare la sola prestazione lavorativa del dipendente.

Una delle novità di tale norma va ritrovata nel fatto che viene espressamente previsto che gli strumenti di controllo indiretto possano essere installati anche per fini di tutela del patrimonio aziendale. Ulteriore novità rispetto alla formulazione precedente è che, considerando l'evoluzione tecnologica, sono previste due eccezioni rispetto alla regola generale:

-gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (portatili, tablet, cellulari, ecc. ovvero apparecchiature di localizzazione satellitare e simili - vedi precisazioni nel seguito);

-gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Nell'ambito di queste due categorie non è necessario alcun accordo né autorizzazione preventiva, e l'installazione dell'impianto o la dotazione dello strumento al dipendente è di per sé legittima, qualora ne ricorrano i requisiti di legge.

Da ricordare che queste eccezioni, se appena dopo l'approvazione del Jobs act sembravano affermare il pieno riconoscimento dell'esonero da qualsiasi procedura autorizzativa specifica per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione, hanno subito successive precisazioni.

In merito al primo di questi punti, ed in particolare alle apparecchiature di localizzazione satellitare GPS montate su autovetture aziendali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con circolare n. 2 del 7 novembre 2016 è giunto a queste conclusioni: in linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. In tali casi, le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della L. 300/70). Solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) - si può ritenere che gli stessi finiscano per "trasformarsi" in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. 300/70, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge. L'intervento dell'Ispettorato non ha considerato altre ipotesi, quali l'installazione di sistemi GPS su veicoli non consistenti in autovetture (automezzi di un'azienda di trasporto, ad es.), per i quali la Direzione interregionale del Lavoro di Milano il 10 maggio 2016 aveva stabilito che "l'automezzo ed il GPS servono entrambi inscindibilmente ed unitariamente al lavoratore per rendere la sua prestazione lavorativa e quindi sono strumento di lavoro nella loro unicità".

Sempre rimanendo nel primo caso, l'impresa potrà assegnare a un dipendente un pc, un tablet, uno smartphone ecc. (se utili per prestare l'attività lavorativa) e potrà anche controllare - a posteriori - che tali strumenti vengano utilizzati nel rispetto delle disposizioni aziendali, senza per questo dover ottenere il previo consenso. Sono però assolutamente vietati i controlli di natura "massiva", indiscriminati e continui e non strettamente legati alla prestazione svolta dal dipendente.

In questo caso la modulistica per la policy aziendale deve essere adeguata, prevedendo una mappatura degli strumenti aziendali che rientrano tra gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Una volta mappati gli strumenti, va predisposta la documentazione utile a provare la loro «inerenza» con l'attività lavorativa.

Le informazioni raccolte attraverso detti strumenti sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli. L'informativa va fatta per iscritto e firmata dal dipendente per ricevuta.

L'informazione preventiva dovrà far riferimento:

- agli estremi identificativi del responsabile del trattamento,
- alle modalità di utilizzo dello strumento,
- alle modalità di effettuazione dei controlli,
- alla possibilità per l'interessato di accedere ai dati,
- ai soggetti che possono venire a conoscenza dei dati stessi ed al loro ambito di diffusione,
- alle conseguenze legate al rifiuto di forme di controllo.

L'informativa rappresenta la "conditio sine qua non" ai fini della legittimazione di ogni controllo.

Tornando alla regola generale di cui al comma 1 dell'articolo 4 della legge 300, la stessa prevede che l'installazione di impianti che possono consentire l'effettuazione di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori è ammessa per tre casistiche ben precise:

- esigenze organizzative e produttive,
- sicurezza del lavoro,
- tutela del patrimonio aziendale,

ed esclusivamente per quelle. Si tratta dei controlli cosiddetti difensivi, diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal semplice inadempimento della prestazione lavorativa.

La legittimità dell'installazione è subordinata al preventivo raggiungimento di un accordo in sede sindacale e, soltanto in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, all'autorizzazione

amministrativa rilasciata dalla direzione territoriale del lavoro su istanza del datore di lavoro. Qualora l'impresa abbia dislocato più unità produttive sul territorio, in diverse province o regioni, l'accordo deve essere raggiunto con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o l'autorizzazione amministrativa deve essere richiesta al Ministero del lavoro. Questa introduzione consente di ovviare alle criticità rappresentate dalla normativa previgente che, in assenza di indicazioni specifiche, imponeva il ricorso alle diverse realtà locali, sindacali o amministrative.

L'art. 4, come da modifica del 2015, non detta disposizioni in merito alle aziende in cui non sono presenti né RSA né RSU (quest'ultime richieste solo per le imprese con più di 15 dipendenti) per cui si ritiene che le aziende che non dispongono di RSU o RSA, debbano richiedere l'autorizzazione direttamente all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Qualora al lavoratore, sia nelle casistiche non soggette ad autorizzazione specifica che in quelle generali, venga fornita adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli, "nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 196/03" (c.d. "Codice della privacy"), le informazioni raccolte in conseguenza dell'installazione legittima di un impianto o della dotazione di strumenti concessa dalla legge, possono essere utilizzate per qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro (dunque anche per i rilievi di natura disciplinare).

Pertanto, l'informativa sulla privacy da rilasciare, ai sensi del D. Lgs. 196/03, ai soggetti interessati (ossia i soggetti di cui vengono trattati i dati personali, nel caso di specie le immagini inerenti i dipendenti) in presenza di impianti di videosorveglianza, interni o esterni, deve indicare le finalità del trattamento degli impianti di videosorveglianza. La comunicazione deve indicare lo scopo che il Titolare del trattamento, ovvero il datore di lavoro, intende perseguire mediante la raccolta dei dati tramite il sistema di videosorveglianza e gli scopi debbono essere determinati, espliciti e legittimi. Va ricordato anche che, ai sensi dell'art. 11 del codice privacy, è possibile fare uso dei dati raccolti per una determinata finalità anche per altri scopi purché compatibili con gli scopi della raccolta. In alcune sentenze, ad esempio, i giudici hanno ricordato che gli artt. 4 e 38 dello Statuto dei lavoratori non impediscono i cosiddetti controlli difensivi sul patrimonio dell'azienda da azioni delittuose poste in essere da chiunque compresi i dipendenti, con utilizzo delle immagini videoregistrate da una telecamera, e ciò, in un caso, nonostante il soggetto imputato fosse un lavoratore subordinato e la telecamera fosse stata installata in assenza della prevista procedura autorizzativa.

Teniamo anche presente che il legislatore non parla di impianti di videosorveglianza ma di impianti audiovisivi con esplicito riferimento, quindi, alla possibilità dell'impianto di procedere anche alla registrazione della voce. Prima ancora di valutarne l'iter autorizzativo, va quindi effettuata una verifica sulla liceità dell'attività di registrazione della voce rispetto alla finalità perseguita dal datore di lavoro.

Ad esempio, ai fini della tutela del patrimonio o della sicurezza sul lavoro, nella maggior parte dei casi sarà sufficiente e proporzionato procedere alla sola registrazione delle immagini, onde non incorrere nel rischio del delitto di installazione di apparecchiature atte a intercettare (art. 617-bis codice penale - reclusione da uno a quattro anni): delitto che si consuma anche solo con l'installazione di apparati o di strumenti, ovvero di semplici parti di essi, atti ad intercettare o impedire comunicazioni o conversazioni telefoniche e non anche la loro messa in funzione od utilizzo (sentenza della Corte di Cassazione del 30 gennaio 2014 n. 4331). A tale proposito va ricordata anche la posizione del Ministero, che evidenzia la possibilità di sanzionare l'azienda anche qualora vengano montate, senza le prescritte regole, telecamere "finte" montate al solo scopo dissuasivo.

L'espresso richiamo nella legge al rispetto delle norme di cui al Codice della privacy comporta, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-rilasciare l'informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del Codice privacy, seppur in forma semplificata con dei cartelli come consentito dal provvedimento generale del Garante;

-nomina degli incaricati ai sensi dell'art. 30 del Codice di chi accede alle immagini distinguendo i vari profili a seconda delle classi di incarico;

-nomina a responsabile delle società di vigilanza o di portierato che potranno accedere alle immagini;

-presidiare le attività manutentive;

-adottare le misure minime di sicurezza previste dalle norme vigenti;

-predisporre una procedura per la conservazione e cancellazione dei dati raccolti;

-definirne i tempi di conservazione.

Fatte queste premesse, quali sono le casistiche e le attività da mettere in atto?

Videosorveglianza tramite impianti audiovisivi

Le aziende che intendano installare nei luoghi di lavoro un impianto di videosorveglianza hanno l'obbligo di:

-verificare che le motivazioni siano: sicurezza del lavoro; tutela del patrimonio aziendale; esigenze organizzative e produttive, dalle quali può derivare, in via accidentale e/o indiretta e/o potenziale, la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori; l'installazione può essere funzionale/consequente

a una o più motivazioni contemporaneamente;

-qualora sia presente una rappresentanza sindacale in azienda, ottenerne l'assenso;

-qualora non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda o la stessa non abbia dato assenso all'installazione, se l'azienda dispone di un'unica unità produttiva, ovvero se l'azienda dispone di più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e non è stato raggiunto l'accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: tramite il modello allegato, chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del lavoro competente per territorio nel caso della sede unica; ai singoli Ispettorati Territoriali competenti o alla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel caso di sedi multiple;

29

-non procedere ad alcuna attività fino ad ottenuta autorizzazione;

-impegnarsi espressamente ad installare apparecchiature che consentano un angolo di ripresa che inquadrino esclusivamente le parti dei locali più esposte al rischio di cui a una o più delle motivazioni e che le telecamere non riprendano luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori (spogliatoi o servizi);

-garantire che l'accesso alle registrazioni sia possibile solo mediante una "doppia chiave", fisica o logica, in possesso del datore di lavoro o suo delegato, e del RLS;

-far sì che le registrazioni non siano conservate per più di 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura di uffici, nonché nel caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa e dell'Autorità Giudiziaria, dopodiché le immagini si sovrapporranno alle precedenti, cancellandole;

-far sì che le immagini non siano in alcun modo diffuse all'esterno, tranne che per la suddetta necessità di tempestiva consegna all'Autorità giudiziaria competente qualora si verifichi una fattispecie delittuosa;

-provvedere ad informare tutti i lavoratori prima dell'installazione del sistema di videosorveglianza e, dopo l'installazione, affiggere appositi cartelli informativi (per i lavoratori e per i clienti) esposti sia all'esterno che all'interno dei locali soggetti a videosorveglianza.

Il datore di lavoro, anche senza necessità di rivolgersi a un tecnico qualora disponga delle necessarie documentazioni, deve allegare alla domanda:

- relazione dettagliata in merito alle motivazioni;

-planimetria in formato A3, riportante posizione e dati delle telecamere, ubicazione: delle postazioni fisse di lavoro; dei monitor; del dispositivo di registrazione;

-dettagliata relazione tecnico-descrittiva sulla gestione e l'utilizzo dell'impianto di videosorveglianza;

-due marche da bollo, una sulla domanda e una da applicare alla successiva autorizzazione.

A conclusione delle relative valutazioni tecniche (che possono comprendere anche un sopralluogo), effettuate sulla base della documentazione allegata all'istanza (tra i 30 e i 60 giorni), l'Ufficio rilascia alla ditta il provvedimento di autorizzazione videosorveglianza, individuando, nello stesso, opportune condizioni di utilizzo del sistema che hanno valore vincolante per l'azienda. L'obbligo non vige per le aziende che non occupano dipendenti. In tutti i casi il titolare dell'impianto, e quindi del trattamento dei dati, deve comunque ottemperare agli obblighi di informativa previsti dall'art. 13 del D.Lgs. 196/03 con espresso riferimento all'impianto di videosorveglianza, giacché il consenso espresso normalmente dai lavoratori sulla privacy è espresso ai sensi di altri articoli, in particolare il 23 e 24 del D.Lgs. 196/03.

In merito alla definizione delle aree di installazione, secondo l'orientamento giurisprudenziale, sono da assoggettare alla normativa in questione anche i luoghi esterni dove venga svolta attività lavorativa in modo saltuario o occasionale (ad es. zone di carico e scarico merci); sarebbe possibile invece escludere le zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda.

L'autorizzazione mantiene la sua validità fintanto che nulla cambi nella configurazione dell'impianto installato, rispetto a quanto autorizzato. In tal senso si può affermare che l'autorizzazione non ha scadenza. In caso di modifiche è bene che il datore di lavoro comunichi preliminarmente all'Ispettorato le variazioni che intende apportare all'impianto cosicché l'Ufficio possa modificare o integrare di conseguenza il provvedimento di autorizzazione (anche in caso di cambiamento di titolarità dell'impianto/sostituzione di datore di lavoro).

Fondamentale è che il sistema venga progettato ed utilizzato in modo da evitare che si possano liberamente visionare le immagini da postazione remota mediante l'impiego di PC, tablet o telefoni cellulari. Se il datore di lavoro ha affidato il servizio di videosorveglianza mediante collegamento dell'impianto con la centrale operativa delle Forze dell'Ordine (Questura o Carabinieri), oppure ad un Istituto di Vigilanza privato, questi hanno diritto di accedervi. Il datore di lavoro può anche chiedere l'attivazione dell'impianto solo ed esclusivamente nelle fasce orarie di chiusura, senza alcuna restrizione in relazione al controllo delle immagini da remoto, qualora ritenga che il rischio da gestire sia presente solo al di fuori dell'orario di lavoro del personale.

La condivisione della password o chiave di accesso tra datore di lavoro o suo rappresentante e RLS garantisce il coinvolgimento del personale dipendente, nelle occasioni in cui sia necessario accedere alla visione od allo scarico delle immagini registrate.

Ad eccezione dei locali aperti alla clientela, per i quali non sono previste particolari restrizioni, negli ambienti di lavoro non devono essere inquadrate postazioni fisse o zone destinate alla esecuzione dell'attività lavorativa. Sono ammesse invece telecamere che sorvegliano porte, finestre o zone di passaggio come i corridoi.

Installazione di altri strumenti di controllo

Il modulo è simile, con le dovute semplificazioni, a quello già commentato.

Controllo tramite impianti e apparecchiature di localizzazione satellitare

Le aziende che intendano installare nei luoghi di lavoro un sistema di questa natura hanno l'obbligo di:

-verificare che le motivazioni siano: sicurezza del lavoro; tutela del patrimonio aziendale; esigenze organizzative e produttive, dalle quali può derivare, in via accidentale e/o indiretta e/o potenziale, la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori; l'installazione può essere funzionale a una o più motivazioni contemporaneamente;

-qualora sia presente una rappresentanza sindacale in azienda, ottenerne l'assenso;

-qualora non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda o la stessa non abbia dato assenso all'installazione, se l'azienda dispone di un'unica unità produttiva ovvero se l'azienda dispone di più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni e non è stato raggiunto l'accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: tramite il modello allegato, chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del lavoro competente per territorio nel caso della sede unica; ai singoli Ispettorati Territoriali competenti o alla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel caso di sedi multiple;

-non procedere ad alcuna attività fino ad ottenuta autorizzazione (un apparecchio installato e non messo in funzione equivale ad apparecchio funzionante);

-provvedere ad informare tutti i lavoratori prima dell'installazione del sistema di videosorveglianza;

-rispettare le disposizioni del codice della privacy.

Il datore di lavoro deve allegare alla domanda:

-relazione dettagliata in merito alle motivazioni;

-relazione tecnico descrittiva dettagliata contenente le modalità di localizzazione e del sistema satellitare relativo alle apparecchiature oggetto della presente istanza debitamente firmata dal Legale Rappresentante;

-eventuali denunce di furti e/o rapine presentate c/o il Comando Carabinieri o la Questura;

-due marche da bollo, una sulla domanda e una da applicare alla successiva autorizzazione.

Rilevante, in tutti i casi, è la possibilità per una ditta avente più sedi, di avanzare in sede nazionale un'unica richiesta, qualora lo ritenga opportuno.

32

Sanzioni

Il Ministero del Lavoro ricorda come l'ispettore che abbia accertato la mancanza del titolo autorizzatorio o dell'accordo sindacale, abbia una sola strada: quella della prescrizione ex art. 20 del decreto legislativo n. 758/1994, con l'intimazione, rivolta al datore di lavoro, a rimuovere il dispositivo: a ciò segue l'invio del verbale alla Procura della Repubblica. La prescrizione è accompagnata dalla concessione di un termine tecnico per adempiere (30 giorni) durante il quale il trasgressore può o rimuovere l'apparecchiatura o raggiungere un accordo sindacale o ottenere l'autorizzazione della Direzione del Lavoro: ciò comporterà l'ammissione alla sanzione amministrativa di 387 euro pari ad 1/4 dell'importo massimo (oltre alle spese di notifica), cosa che estinguerà il reato dopo che l'ispettore avrà dato notizia al giudice inquirente.

Ipotesi: videosorveglianza e altri metodi di controllo nei cantieri

I sistemi di videosorveglianza sono sempre più diffusi sui cantieri. La finalità perseguita è quella di proteggersi dai furti ma anche quella di risparmiare, consentendo il controllo a distanza dello stato di avanzamento dei lavori. Di notte, l'impianto di sorveglianza viene installato per motivi di sicurezza (prevenzione di furti e danneggiamenti), funziona quando il personale è assente ed è attivato, per esempio, tramite un sensore di movimento.

La videosorveglianza sui cantieri per controllare lo stato di avanzamento dei lavori, sotto la dicitura "esigenze organizzative e produttive" potrebbe essere opportuna (fatti salvi l'esame e la ponderazione degli interessi nel singolo caso), se i responsabili non possono recarsi personalmente in loco per il controllo quotidiano. In un caso del genere le premesse sono l'informazione delle persone interessate nonché una regolamentazione restrittiva e sicura dell'accesso alle registrazioni, in modo da garantire che le immagini non siano preordinate al controllo dell'operatività del singolo addetto.

Qualora invece si intenda installare un sistema di videosorveglianza per un controllo costante del

cantiere in funzione del mantenimento delle condizioni di sicurezza e igiene dello stesso, è evidente che il controllo dell'operatività degli addetti in quell'ottica sarà costante e universale. Anche in questo caso, le premesse sono l'informazione delle persone interessate nonché una regolamentazione restrittiva e sicura dell'accesso alle registrazioni, in modo da garantire che le immagini non siano preordinate al controllo della produttività dell'addetto ma esclusivamente delle questioni attinenti a comportamenti sicuri. Un tale sistema, oltre ad essere generalmente efficace per un agevole controllo globale in occasione di cantieri di una certa dimensione, consente, tra le altre, il controllo dell'utilizzo dei DPI, la manutenzione dei DPC, l'individuazione di criticità o di near miss, che all'addetto presente nell'area potrebbero sfuggire; il controllo dell'efficacia dell'organizzazione e della logistica; il controllo degli spostamenti di mezzi e materiali, da postazioni sicure; financo la registrazione degli eventi infortunistici con la conseguente agevole individuazione delle cause degli eventi stessi. Chiaramente, il sistema è efficace se il controllo delle registrazioni è costante, almeno per le fasi e le postazioni più critiche, e se lavoratori e datori di lavoro ne risultano debitamente coinvolti. Altrimenti la sensazione di essere costantemente sotto controllo può comportare, non solo un deterioramento dei rapporti interpersonali ma anche, per paradosso, una maggiore distrazione sul lavoro, un incremento dello stress, ecc.

Altri metodi, più evoluti e meno legati alla presenza di un controllore fisico, sono quelli che grazie ad un'architettura tecnologica costituita da varchi elettronici, sensori e centraline riceventi, consentono l'identificazione dei vari operatori che accedono al cantiere, di controllarne la posizione in relazione ai possibili rischi e di monitorare il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. Ulteriori opzioni permettono di eliminare il pericolo di collisione uomo-macchina, una delle cause più rilevanti degli incidenti che avvengono nei cantieri, od anche quello macchina-macchina. I sistemi utilizzano la tecnologia RFID (radio frequency identification) che, consentendo il rilevamento e l'identificazione delle persone, mezzi o cose nel cantiere, individuano tempestivamente situazioni potenzialmente pericolose, segnalandole ed evitando così il verificarsi di un incidente.

I sistemi possono essere già utilizzati (ma sono in corso implementazioni continue):

- per la vigilanza sull'utilizzo corretto dei DPI (attraverso sensori posti all'interno dei DPI);
- per il controllo degli accessi (sulla base di un modulo "risorse umane" che definisce le regole di idoneità all'accesso al cantiere e a specifiche aree monitorate, regole che determinano parametri e tag "associati" agli operatori e letti dal sistema di controllo accessi, reali - accessi ad aree delimitate - o virtuali - accessi ad aree di lavoro);
- per il tracking del personale e dei mezzi d'opera nel cantiere, e, dotando i visitatori di opportuni pass RFID, anche del personale non dipendente circolante nelle aree di intervento;

-per la gestione di un modulo antintrusione per l'area logistica di cantiere;

-per il monitoraggio ambientale.

Ispettori operativi oltre il territorio di competenza

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 maggio 2017)

Gli ispettori del lavoro possono svolgere accertamenti ed emanare provvedimenti sanzionatori anche nei confronti di realtà datoriali situate fuori dal territorio di competenza dell'ufficio di appartenenza.

35

È quanto stabilisce l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la lettera circolare 4687 del 26 maggio, al fine di consentire una maggiore flessibilità dell'attività di vigilanza e modernizzare l'azione ispettiva.

Il disallineamento tra personale ispettivo e densità di imprese, nonché il non sempre equilibrato carico delle richieste di intervento, sono le ragioni impellenti che hanno suggerito all'Inl una più ragionata ed efficace razionalizzazione degli ambiti territoriali di azione prescindendo, quando necessario, dalla limitazione geografica.

Del resto, la decisione non sembra incontrare controindicazioni legislative che impongono limitazioni territoriali agli atti di accertamento degli uffici periferici, per cui è apparso legittimo che il personale possa svolgere accertamenti ed emettere gli eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili di aziende situate fuori dall'ambito territoriale dell'ufficio.

Ciò comporta, a differenza del passato, che la pratica ispettiva continuerà a essere gestita dall'Ispettorato territoriale di appartenenza dell'ispettore, anche in relazione ai successivi adempimenti finalizzati all'adozione del verbale unico di accertamento e notificazione in base agli articoli 13 e 14 della legge 689/1981 (legge di depenalizzazione).

Restano inoltre a carico dell'ufficio di appartenenza dell'ispettore i provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale e le procedure di revoca e di annullamento del provvedimento, secondo quanto stabilito dall'articolo 14 del Dlgs 81/2008.

La nuova procedura non avrà, invece, riflessi esterni, nei confronti, cioè, dei destinatari degli atti ispettivi, in quanto titolare a emettere l'ordinanza ingiunzione, a seguito di

contestazione/notificazione di illecito amministrativo, sarà sempre l'Ispettorato territoriale della provincia competente per territorio dove è ubicata l'azienda oggetto dell'accertamento.

Analoga procedura è riservata agli atti aventi rilevanza penale, per cui la competenza territoriale dell'autorità giudiziaria resta immutata, corrispondente, cioè, a quella dove è stato commesso il fatto.

Le soluzioni suggerite dall'Inl sono state ritenute applicabili anche agli ambiti territoriali di competenza degli ispettorati in merito agli accertamenti e alle violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Esperto Risponde



Sicurezza

■ L'AMMINISTRATORE E LE AZIONI PER LA SICUREZZA

D. *Da una perizia in un condominio, di cui sono amministratore, risulta che in taluni impianti a gas di unità abitative, realizzati nel 1985, sono state costruite alcune tubazioni del gas in contrasto con le norme Uni-Cig applicabili in quel tempo e anche con quelle attuali (nello specifico, lunghi tubi sottotraccia passanti per il centro del pavimento delle unità abitative, senza ispezione a vista dei raccordi, più i tubi non dotati di guaina passanti per i solai comuni non aerati). Inoltre, le tubazioni private realizzate in difformità passano per le parti comuni dell'edificio (la soletta interpiano tra due appartamenti e il solaio comune).*

In caso di inerzia dei proprietari ai miei solleciti, a quale autorità amministrativa posso rivolgermi per segnalare la situazione riscontrata in perizia e chiedere di sollecitare i proprietari a rimuovere la situazione di pericolo?

R. Senza entrare nel merito delle specifiche violazioni della normativa tecnica, che richiederebbe una vera e propria consulenza e l'esame della fattispecie in concreto, e fermo restando che la soletta che divide due appartamenti l'uno all'altro sovrastanti è in comproprietà tra i condòmini proprietari degli alloggi stessi (articolo 1125 del Codice civile), l'articolo 14 della legge 46 del 1990, e successive modifiche, dispone che, «per eseguire i collaudi, ove previsti, e per accertare la conformità degli impianti alle disposizioni della presente legge e della normativa vigente, i Comuni, le Unità sanitarie locali, i Comandi provinciali dei vigili del fuoco e l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl) hanno facoltà di avvalersi della collaborazione dei liberi professionisti, nell'ambito delle rispettive competenze, di cui all'articolo 6, comma 1, secondo le modalità stabilite dal regolamento di attuazione di cui all'articolo 15». Dunque, l'amministratore può rivolgersi agli enti/autorità citati, presentando un esposto. Si tenga, tra l'altro, presente che per l'articolo 1130, comma 1, n. 6 del Codice civile - ove gli impianti non a norma interessino parti comuni - rientra fra le attribuzioni dell'amministratore quella di «curare la tenuta... di ogni dato relativo alle condizioni di sicurezza delle parti comuni dell'edificio...».

(Matteo Rezzonico, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 29 maggio 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 30 maggio 2017, n. 124)



Sicurezza

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 12 maggio 2017, n. 109)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 12 maggio 2017, n. 109)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 12 maggio 2017, n. 109)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 2 maggio 2017

Istituzione del corso di sopravvivenza e salvataggio per il personale marittimo.

(G.U. 13 maggio 2017, n. 110)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 2 maggio 2017

Istituzione dei corsi antincendio di base e antincendio avanzato per il personale marittimo inclusa l'organizzazione antincendio a bordo delle navi petroliere, chimichiere e gasiere.

(G.U. 15 maggio 2017, n. 111)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 11 maggio 2017

Impianti aerei e terrestri. Disposizioni tecniche riguardanti l'esercizio e la manutenzione degli impianti a fune adibiti al trasporto pubblico di persone.

(G.U. 23 maggio 2017, n. 118)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 26 maggio 2017, n. 121)

Eventi della Fondazione

Seminario

43

ROMA, 21 giugno 2017

ore 14:00 – 18:00

LE PRATICHE PARTECIPATIVE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Nell'ambito della collaborazione con l'Università degli Studi di Roma Tre, la Fondazione presenterà i risultati della ricerca sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e partecipazione dei lavoratori nel settore di igiene ambientale nel Seminario che si terrà a Roma, il prossimo 21 giugno, presso la Scuola di Economia e Studi Aziendali dell'Università, in via Silvio D'Amico 77.

La partecipazione al seminario è gratuita ed è valida come aggiornamento formativo per Dirigenti, RSPP, ASPP e RLS

Per iscriversi è necessario collegarsi al sito della Fondazione www.fondazionerubestriva.it ed effettuare l'accesso al Portale dei Corsi e del Libretto Formativo del Lavoratore dal menu Formazione.

Se non siete ancora in possesso delle credenziali di accesso, nella stessa pagina del sito, troverete le modalità per ottenerle scegliendo la vostra tipologia di utenza.

Per eventuali inconvenienti o problematiche potete inviare un email a info@fondazionerubestriva.it



GRUPPO **24** ORE

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.