



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



NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e lavoro agile

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI È DA ADEGUARE

Gli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza sono disciplinati dagli articoli 18, 22 e 23 della legge sul lavoro agile, senza dimenticare comunque che, trattandosi in tutto e per tutto di lavoratori, come definiti dal Testo unico sulla sicurezza, in linea generale occorre fare riferimento proprio al Dlgs 81/2008.

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

4

Aggiornamenti legislativi

AGGIORNATO IL TESTO UNICO DELLA SICUREZZA, LE PRINCIPALI NOVITÀ

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con il comunicato del 25 maggio 2017 ha reso noto che è stato aggiornato il testo del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di salute e sicurezza sul lavoro con gli ultimi provvedimenti legislativi e la prassi che ultimamente si è succeduta intensamente.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2017)

6

Bonifica amianto

AMIANTO, GLI ONERI DEL PROPRIETARIO

Il recente incendio che ha distrutto un capannone alle porte di Roma ha portato drammaticamente alla ribalta il tema della bonifica dell'amianto e, con esso, la disciplina degli immobili con amianto e l'individuazione delle responsabilità in capo ai proprietari

(Carmen Chierchia, Guido Alberto Inzaghi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 19 giugno 2017)

8

Distacco transnazionale e controlli

DISTACCHI TRANSNAZIONALI, ALLERTA CONTRO LE FRODI

La recente nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) in materia di distacco transnazionale di lavoratori (n. 4833 del 5 giugno 2017, ...) testimonia l'impegno del nuovo organismo ispettivo nel contrasto ai fenomeni patologici legati all'invio in Italia di lavoratori dipendenti di imprese straniere (in continuità con le precedenti circolari dell'Ispettorato n. 3/2016 e n. 1/2017).

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 14 giugno 2017)

10

Lavoro nero e sanzioni

LAVORO IN NERO: DAL 10 LUGLIO SOSPENSIONE E REVOCA DELLA ATTIVITÀ AZIENDALE A PIENO REGIME

In materia di sospensione dell'attività imprenditoriale prevista nei casi di impiego di lavoratori "in nero", la relativa attività formativa nei confronti del personale ispettivo può dirsi ormai completata e, pertanto, dal prossimo 10 luglio si potrà procedere alla adozione dei relativi provvedimenti: lo afferma l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota diffusa il 20 giugno 2017.

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 giugno 2017)

12

Nuovi decreti

AL VIA L'ATTUAZIONE DI ALCUNE DIRETTIVE EUROPEE

Approvati, in via preliminare, nel Consiglio dei Ministri del 9 giugno (n. 33) due decreti che attuano due direttive in materia di sicurezza sul lavoro: sicurezza degli impianti nucleari e equipaggiamento marittimo

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 12 giugno 2017)

14

Lavoro e infortuni

NEI PRIMI TRE MESI OCCUPATI IN CRESCITA MA BALZO INFORTUNI

Nei primi tre mesi dell'anno l'occupazione è cresciuta di 326mila unità rispetto allo stesso periodo 2016 (+52mila nel confronto con l'ultimo trimestre 2016); a salire sono stati esclusivamente i rapporti "alle dipendenze", a tempo indeterminato, ma, ora, anche temporanei (il lavoro a chiamata, per esempio, dopo un primo balzo registrato negli ultimi tre mesi dello scorso anno, è schizzato a +13,1% nel primo trimestre 2017, sostituendo, anche, un pò di voucher, cancellati dal governo lo scorso 18 marzo).

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 giugno 2017)

16

L'ESPERTO RISPONDE

18

RASSEGNA DI NORMATIVA

20

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

22

News e approfondimenti

Sicurezza e
lavoro agile

4

Il documento di valutazione dei rischi è da adeguare

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 giugno 2017)

Gli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza sono disciplinati dagli articoli 18, 22 e 23 della legge sul lavoro agile, senza dimenticare comunque che, trattandosi in tutto e per tutto di lavoratori, come definiti dal Testo unico sulla sicurezza, in linea generale occorre fare riferimento proprio al Dlgs 81/2008.

L'articolo 18, comma 2 della legge chiarisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento della sua attività. Il datore di lavoro dovrà assicurare al lavoratore anche una adeguata formazione e informazione sui rischi individuati nel documento di valutazione dei rischi, che dovrà, obbligatoriamente, tenere conto anche di questa forma atipica di svolgimento della prestazione lavorativa.

Non è da trascurare la necessità della visita di idoneità alla mansione, nel caso in cui lo stesso documento identifichi la mansione come soggetta a sorveglianza sanitaria, fatto certamente possibile anche in caso di lavori non particolarmente pericolosi in sé, come ad esempio le posizioni di videoterminalista, soggette a sorveglianza sanitaria oltre un certo limite di lavoro al video.

In base all'articolo 22 della legge, poi, il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A questo fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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 lavoro.

Il secondo comma dell'articolo 22 stabilisce che il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi

all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Infine, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare il lavoratore contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali (articolo 23, comma 2).

È prevista la risarcibilità dell'infortunio in itinere se la prestazione lavorativa si svolge in un luogo diverso dall'abitazione del lavoratore (articolo 23, comma 3).

A parte le disposizioni specificamente previste dal Ddl approvato in via definitiva, bisogna ricordare che lo smart working è semplicemente una forma di lavoro diversa dalla tipica prestazione che si svolge in azienda, o da quelle normalmente conosciute. Questo non comporta, però, una attenuazione dei diritti e degli obblighi del lavoratore in tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro e pertanto, il testo di riferimento rimane il Dlgs 81/2008, integrato dalle poche disposizioni esposte, che completano solamente quanto previsto dal Testo Unico per una modalità di prestazione lavorativa finora sostanzialmente sconosciuta al nostro sistema di gestione della sicurezza.

Restano dunque in vigore tutti gli obblighi del datore di lavoro ed è necessario, per le aziende, adeguare alla nuova realtà professionale il documento di valutazione dei rischi e le necessarie forme di vigilanza sull'attività del lavoratore.

Aggiornato il testo unico della sicurezza, le principali novità

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2017)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con il comunicato del 25 maggio 2017 ha reso noto che è stato aggiornato il testo del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di salute e sicurezza sul lavoro con gli ultimi provvedimenti legislativi e la prassi che ultimamente si è succeduta intensamente.

Bisogna considerare, infatti, che nel corso di questi ultimi dodici mesi sono stati emanati ben oltre venti provvedimenti tra leggi, decreti, circolari, interpelli e Accordi in sede di Conferenza Stato – Regioni, di cui alcuni di notevole rilevanza, che hanno modificato in modo sostanziale il D.Lgs. n.81/2008, e ridefinito alcuni profili applicativi. Il quadro appare, quindi, complessivamente ancora più ingarbugliato e per questo motivo è molto positivo il lavoro svolto dagli esperti dell'Ispettorato che consente di avere uno strumento agile per una lettura sistematica della disciplina antinfortunistica più rilevante.

Sotto tale profilo è importante, quindi, fare una sia pur breve ricognizione delle principali novità in materia che interessano i datori di lavoro e che pongono maggiori criticità sul piano gestionale, iniziando con questo primo contributo dal riformato obbligo di valutazione dei rischi da campi elettromagnetici e le modifiche in tema di sorveglianza sanitaria.

Campi elettromagnetici: resta in chiaroscuro la valutazione dei rischi.

Per quanto riguarda i rischi da campi elettromagnetici il D.Lgs. n.159/2016, ha adeguato le disposizioni contenute nel capo IV del titolo VIII del D.Lgs. n.81/2008, alla Direttiva 2013/35/UE del 26 giugno 2013; si sperava, però, che con tale provvedimento si sarebbe risolta definitivamente l'annosa questione dei limiti dell'obbligo del datore di lavoro di valutare questa tipologia di rischi ma almeno dalle prime esperienze emersi sembra che così non sia.

Basti pensare, infatti, che non è del tutto chiara, ad esempio, la distinzione operata tra effetti sanitari ossia effetti nocivi per la salute, quali il riscaldamento termico o la stimolazione del tessuto nervoso o muscolare, ed effetti sensoriali ossia disturbi transitori delle percezioni sensoriali e modifiche minori nelle funzioni cerebrali (art.207, c.1, lett. e, f, D.Lgs. n.81/2008).

Ciò incide direttamente sulla valutazione dei rischi dove, per altro, si registrano ulteriori criticità in ordine alle fonti di emissione da valutare che per altro sono le più svariate (es. telefoni cellulari;

saldatrici, etc.); sotto tale profilo un grande aiuto sul piano operativo può essere certamente la "Guida non vincolante di buone prassi per l'attuazione della direttiva 2013/35/UE relativa ai campi elettromagnetici" pubblicata dalla Commissione Europea nel mese di novembre 2014, che fornisce preziose indicazioni in merito.

Da rilevare, poi, che un'altra zona d'ombra riguarda la sorveglianza sanitaria; il novellato art. 211, c.3, del D.Lgs. n.81/2008, stabilisce ora che "I controlli e la sorveglianza di cui al presente articolo sono effettuati ...in orario scelto da lavoratore"; questa nuova previsione rischia di creare non poche difficoltà per le aziende ma un dato certo che occorre rimarcare è che il giorno della visita lo stabilisce il medico competente in accordo con il datore di lavoro e non il lavoratore che, invece, può solo richiedere che il controllo avvenga ad una data ora compresa nell'orario di lavoro.

7

Controllo sanitario dei lavoratori: cambiano le norme ma restano i problemi gestionali.

Un'altra significativa modifica che va segnalata nel testo aggiornato del D.Lgs. n.81/2008, riguarda la sorveglianza sanitaria e precisamente gli allegati 3A e 3B di tale decreto; bisogna ricordare con il D.M. Lavoro e P.S. 12 luglio 2016, il loro contenuto è stato modificato e mentre l'allegato 3A prevede gli elementi della cartella sanitaria e di rischio, il 3B stabilisce i contenuti e le modalità di trasmissione della comunicazione annuale all'INAIL dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori da parte dei medici competenti.

Innovazione di rilievo è la soppressione dell'obbligo della firma da parte del lavoratore sul certificato d'idoneità alla mansione; si tratta di una semplificazione nata con l'intento di favorire la diffusione di cartelle sanitarie informatiche ma che crea anche il rischio che il lavoratore potrebbe sostenere di non aver ricevuto la copia del certificato con tutto ciò che ne consegue sul piano del rapporto di lavoro.

Un'altra problematica, invece, si registra con le modifiche apportate alla citata comunicazione dell'allegato 3B: nel nuovo modello è previsto per tutti i fattori di rischio che deve essere specificato, oltre al numero dei lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria e al numero dei soggetti visitati nell'anno di riferimento, anche il numero d'idoneità parziali e inidoneità; la criticità risiede nel fatto che nella comunicazione presentata per il 2016 lo scorso mese di marzo i dati sono quelli previsti dal "vecchio" allegato 3B in quanto l'applicativo web dell'INAIL non risultava aggiornato alle ultime disposizioni.

A ciò si aggiunge un altro profilo d'indubbio rilievo: tale comunicazione ha di fatto essenzialmente la funzione di orientare i servizi di vigilanza in materia (cfr. art. 13 D.Lgs. n.81/2008); pertanto è importante da parte dei datori di lavoro – specie di micro e piccole imprese – verificare, anche alla luce di quanto detto prima, che i dati trasmessi siano pienamente corrispondenti con quelli che emergono dalla documentazione aziendale obbligatoria e dallo stato effettivo delle condizioni di lavoro.

Amianto, gli oneri del proprietario

(Carmen Chierchia, Guido Alberto Inzaghi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 19 giugno 2017)

Il recente incendio che ha distrutto un capannone alle porte di Roma ha portato drammaticamente alla ribalta il tema della bonifica dell'amianto e, con esso, la disciplina degli immobili con amianto e l'individuazione delle responsabilità in capo ai proprietari. La presenza di amianto impone l'esecuzione di attività di bonifica? E se il proprietario è diverso da colui che ha utilizzato l'immobile in passato è tenuto comunque a gestire l'amianto ivi presente?

Una recente pronuncia del Tar Lombardia (sezione Milano, sentenza 572/2017) ha ribadito che la gestione dell'amianto è un'attività imputabile al proprietario perché dipende dallo stato dell'immobile e non dall'attività economica svolta in esso. L'uso dell'amianto è stato molto frequente nell'edilizia fino al 1992, anno in cui il suo impiego è stato vietato dalla legge 257. Il divieto ha portato con sé il problema di individuare le sorti di quello già presente nel patrimonio immobiliare. Per una definizione completa degli obblighi dei proprietari di immobili con amianto, occorre una diagnosi dello stato del bene, proprio per comprendere anzitutto se sia presente o meno amianto nella struttura e in quali condizioni esso versi.

Ma attenzione: il censimento degli edifici in cui è presente amianto è obbligatorio per gli edifici pubblici, per i locali aperti al pubblico e di utilizzazione collettiva e per i blocchi di appartamenti, mentre è facoltativo per i proprietari delle singole unità, ferma la possibilità per Asl e Comuni di chiedere informazioni e documenti e ferme le specifiche norme regionali. L'esito della valutazione di qualità determina il tipo di obbligazioni in capo al proprietario o al detentore.

Se l'amianto è in buone condizioni, non occorre rimuoverlo, ma è obbligatorio condurre campagne di controllo e manutenzione del bene. Viceversa, in caso di danneggiamento (o deterioramento), occorre procedere con la bonifica. Il controllo e manutenzione dello stato dell'amianto include un ampio novero di attività: dalla predisposizione di un programma di controllo e manutenzione, alla designazione di una figura responsabile con compiti di controllo e coordinamento di tutte le attività manutentive che interessano i materiali di amianto.

È poi necessario documentare l'ubicazione dell'amianto e vanno predisposte adeguate misure di sicurezza e fornite le necessarie informazioni agli occupanti dell'edificio sulla presenza di amianto nello stabile, sui rischi potenziali e sui comportamenti da adottare (questa attività si pone al

confine con gli obblighi gravanti sul datore di lavoro). In caso di danneggiamento, deterioramento o comunque quando la diagnosi abbia evidenziato amianto in cattive condizioni occorre procedere con la bonifica del manufatto.

I metodi di bonifica sono tre: la rimozione; l'incapsulamento; il confinamento. Lo stato dell'amianto è di per sé mutevole: l'occupazione di uno stabile da parte di un numero di persone, le eventuali oscillazioni della struttura o, in genere, il semplice decorso del tempo possono determinare un peggioramento dello stato di questo materiale. L'acquirente di un immobile con amianto subentra nell'obbligo di controllo, sorveglianza e manutenzione. Se poi, le evidenze del monitoraggio impongono l'esecuzione di interventi di bonifica colui che risulta proprietario in quel momento è tenuto ad eseguire gli interventi.

9

In materia di rimozione dell'amianto deve essere esclusa ogni rilevanza al dolo o alla colpa del proprietario dell'immobile interessato dalla presenza di amianto: su di lui gli oneri della rimozione ricadono per una sorta di collegamento oggettivo con il possesso dell'immobile stesso (Tar Toscana, sezione II, 6 dicembre 2012, n. 1973). Nello stesso senso (oltre al Tar Lombardia citato) anche il Tar Marche che, con sentenza 571 del 19 ottobre 2016, ha riconosciuto il passaggio di responsabilità tra cedente e cessionario di beni immobili in cui è presente amianto, con la conseguenza che è il soggetto che detiene l'immobile nel momento in cui si verificano le condizioni che impongono la bonifica che dovrà attivarsi per l'esecuzione.

Distacchi transnazionali, allerta contro le frodi

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 14 giugno 2017)

La recente nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) in materia di distacco transnazionale di lavoratori (n. 4833 del 5 giugno 2017,) testimonia l'impegno del nuovo organismo ispettivo nel contrasto ai fenomeni patologici legati all'invio in Italia di lavoratori dipendenti di imprese straniere (in continuità con le precedenti circolari dell'Ispettorato n. 3/2016 e n. 1/2017).

Per comprendere quali possano essere questi fenomeni patologici, e quali le misure adottate per contrastarli, val la pena di fare un passo indietro e ricapitolare il nuovo quadro normativo europeo e nazionale sul distacco transnazionale. Il D.lgs. n. 136/2016 sui distacchi all'interno dell'Unione europea (attuazione della direttiva 2014/67/UE) ha accorpato in un unico testo l'intera materia, abrogando e riscrivendo anche il precedente D.lgs. 72/2000 che aveva attuato la direttiva 96/71/CE.

Ai fini dell'applicazione di queste disposizioni, la nozione di distacco non coincide con quella posta (ad altri fini) dall'ordinamento interno e in particolare dal D.lgs. 276/2003. È infatti molto più ampia, applicandosi a tutti i casi in cui un lavoratore, abitualmente occupato in uno Stato, svolge temporaneamente il proprio lavoro in uno Stato diverso. Comprende quindi anche la somministrazione e il lavoro svolto nell'ambito di un appalto. Ciò posto, la finalità della normativa europea (e della legislazione nazionale attuativa) è quella di temperare i principi comunitari di libera prestazione dei servizi nell'ambito dell'Unione con quelli di tutela delle condizioni di lavoro. Il punto di equilibrio è individuato nell'obbligo di garantire al lavoratore distaccato le condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello Stato "ospitante", ma solo su alcune materie: limiti massimi di lavoro e minimi di riposo, ferie, minimi retributivi, limiti alla cessione temporanea di lavoratori, salute e sicurezza, tutela della maternità e dei minori, parità di trattamento e non discriminazione.

È quindi evidente che, non essendo il principio di parità di trattamento assoluto (tranne che nel caso della somministrazione), il lavoratore "straniero" può costare di meno di quello assunto localmente. Senza contare che i contributi sociali potranno continuare ad essere pagati nel paese di origine, nella misura (magari inferiore) ivi prevista. Il che è perfettamente legittimo se l'impresa straniera distaccante è un genuino soggetto imprenditoriale, se i suoi dipendenti distaccati sono effettivamente lavoratori che operano abitualmente nel loro paese e se esiste effettivamente un

valido e ben definito rapporto contrattuale tra l'azienda straniera datrice di lavoro e il destinatario della prestazione lavorativa in Italia. Se così non è, c'è il rischio, sottolineato dall'Ispettorato, di trovarsi in presenza di pratiche fraudolente, volte ad utilizzare in Italia personale solo formalmente assunto in paesi a più basso costo del lavoro.

L'Ispettorato ne individua alcune, richiamando su di esse l'attenzione degli ispettori: l'intestazione del rapporto di lavoro ad una società straniera fittizia o di comodo, che non esercita nel proprio paese alcuna attività produttiva ma solo gestione amministrativa del personale; o ancora la circostanza che l'impresa distaccante non presti alcun servizio ma si limiti a fornire personale (in assenza ovviamente dell'autorizzazione all'attività di somministrazione); l'assunzione all'estero di lavoratori che risiedono e lavorano abitualmente in Italia. È su situazioni del genere che, in applicazione delle istruzioni contenute nella nota e nelle circolari che l'hanno preceduta, si appunterà l'attenzione degli ispettori.

Con l'utilizzo dei nuovi strumenti di verifica previsti dal D.lgs. 136/2016: obbligo di comunicazione preventiva del distacco, certificazione dell'iscrizione dell'impresa straniera al sistema di sicurezza sociale nel paese d'origine, obbligo di designare in Italia un referente per il personale di vigilanza e di conservare ed esibire i documenti, cooperazione amministrativa e scambio di informazioni tra le autorità competenti degli Stati membri.

Lavoro in nero: dal 10 luglio sospensione e revoca della attività aziendale a pieno regime

(Antonio Carlo Scacco, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 giugno 2017)

In materia di sospensione dell'attività imprenditoriale prevista nei casi di impiego di lavoratori "in nero", la relativa attività formativa nei confronti del personale ispettivo può dirsi ormai completata e, pertanto, dal prossimo 10 luglio si potrà procedere alla adozione dei relativi provvedimenti: lo afferma l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota diffusa il 20 giugno 2017.

L'istituto della sospensione dell'attività aziendale è previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008 e può scattare ove gli organi ispettivi riscontrino impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro oppure gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza.

La nota dell'Inl è peraltro corredata da una serie di FAQ che illustrano alcuni importanti punti applicativi della disciplina. In primo luogo si chiarisce che il provvedimento di sospensione va adottato anche qualora il datore abbia proceduto, in corso di ispezione, ad una "regolarizzazione" del rapporto irregolare (ad esempio effettuando in tutta fretta la comunicazione di assunzione). Ciò perché il provvedimento di per sé mira a finalità sanzionatorie (che sarebbero eluse ove al datore inadempiente si offrisse la possibilità di mettersi in regola al momento della contestazione) ed inoltre la semplice comunicazione di assunzione non esaurisce certamente gli adempimenti complessivamente richiesti per la configurabilità di un rapporto "regolare" (si pensi, ad esempio, alla consegna della lettera di assunzione al lavoratore).

Chiarita anche la computabilità della base di computo per la individuazione della soglia "critica" del 20%: fa fede la "fotografia" dell'ambiente di lavoro al momento dell'accesso ispettivo riferita ai lavoratori presenti (anche distaccati). Ne segue che eventuali lavoratori sopraggiunti, ferma restando la eventuale contestabilità della maxisanzione per lavoro "nero", non saranno conteggiati. Il socio lavoratore, si legge nella nota, «non va computato nella base di calcolo». In caso di lavoratore trovato "in nero" ma in forza a tempo pieno, come spesso accade, presso altro datore, il provvedimento di sospensione sarà comunque adottato ma, naturalmente, non sarà possibile per il datore sanzionato instaurare un successivo rapporto di lavoro.

Di interesse anche la precisazione che, in caso di comprovata genuinità della collaborazione occasionale ex articolo 2222 del Codice civile (a tal fine fanno fede le dichiarazioni testimoniali, le lettere di incarico con data certa, le notule di richiesta compenso, ecc.), non si procede con la sospensione anche in assenza di documentazione fiscale o altri riscontri contabili che provino la conoscibilità del rapporto alla pubblica amministrazione.

Circa la revoca del provvedimento di sospensione, si rammenta che suo presupposto è costituito dalla regolarizzazione del periodo in "nero" pregresso come accertato dalla sospensione, nonché l'eventuale rettifica della comunicazione di assunzione sulla base delle ulteriori risultanze dell'accertamento in sede di emanazione della maxisanzione.

13

Il provvedimento di revoca è normalmente adottato dal medesimo personale che ha proceduto alla sospensione (ma potrà essere disposto anche da altro personale ispettivo (Inl, Inps, Inail), a seguito di verifica della documentazione necessaria per la regolarizzazione delle violazioni.

Al via l'attuazione di alcune direttive europee

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 12 giugno 2017)

Approvati, in via preliminare, nel Consiglio dei Ministri del 9 giugno (n. 33) due decreti che attuano due direttive in materia di sicurezza sul lavoro.

La sicurezza degli impianti nucleari

Il Consiglio dei ministri, su proposta del Presidente e dei Ministri dello sviluppo economico e dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo in materia di sicurezza degli impianti nucleari, in attuazione della delega di cui alla legge di delegazione europea 2014.

Il decreto dà attuazione della direttiva 2014/87/Euratom che modifica la direttiva 2009/71/Euratom che istituisce un quadro comunitario per la sicurezza nucleare degli impianti nucleari.

La direttiva stabilisce gli obiettivi di sicurezza da perseguire nelle diverse fasi di vita degli impianti, compresa la disattivazione, nonché le misure dirette a conseguire tali obiettivi. Inoltre, si razionalizzano le procedure autorizzative e di controllo, si rafforza il ruolo e i mezzi a disposizione dell'autorità di regolamentazione nucleare, si disciplina la comunicazione delle informazioni e la trasparenza delle decisioni, nonché i meccanismi di monitoraggio e verifica delle misure applicate, anche attraverso appositi strumenti di scambio di esperienze tra gli Stati membri.

L'equipaggiamento marittimo

Il Consiglio dei ministri, su proposta del Presidente e del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, ha approvato, anche questo in via preliminare, un regolamento, da attuarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, che attua la direttiva 2014/90/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014 sull'equipaggiamento marittimo.

Il nuovo decreto dà attuazione della direttiva 2014/90/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014 sull'equipaggiamento marittimo che abroga la direttiva 96/98/CE del Consiglio.

L'obiettivo principale della direttiva è di assicurare che l'equipaggiamento marittimo sia conforme alle norme di sicurezza previste dalle normative internazionali, comprese le pertinenti norme di

prova, e che l'equipaggiamento stesso possa circolare liberamente nel mercato interno ed essere sistemato a bordo di navi battenti bandiera di qualsiasi Stato membro.

Si prevede quindi che gli operatori economici siano responsabili della conformità dell'equipaggiamento marittimo in funzione del rispettivo ruolo che rivestono nella catena di fornitura, in modo da garantire un elevato livello di protezione degli interessi pubblici disciplinati e una concorrenza leale sul mercato dell'Unione.

Allo scopo di rafforzare ulteriormente la sicurezza in ambito marittimo, il nuovo assetto normativo istituisce infine l'Autorità di vigilanza sul mercato che si occupa, in maniera strutturata e permanente, secondo specifiche procedure e anche attraverso l'effettuazione di prove di laboratorio, dei rischi derivanti dagli equipaggiamenti marittimi presenti sul mercato e a bordo dei navigli europei.

Nei primi tre mesi occupati in crescita ma balzo infortuni

(Claudio Tucci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 giugno 2017)

Nei primi tre mesi dell'anno l'occupazione è cresciuta di 326mila unità rispetto allo stesso periodo 2016 (+52mila nel confronto con l'ultimo trimestre 2016); a salire sono stati esclusivamente i rapporti "alle dipendenze", a tempo indeterminato, ma, ora, anche temporanei (il lavoro a chiamata, per esempio, dopo un primo balzo registrato negli ultimi tre mesi dello scorso anno, è schizzato a +13,1% nel primo trimestre 2017, sostituendo, anche, un pò di voucher, cancellati dal governo lo scorso 18 marzo).

È proseguito, poi, l'utilizzo crescente dei contratti a termine e in somministrazione («forme "flessibili" di impiego, con orari ridotti che, in questa fase di incertezze, stanno comunque tenendo alta la produttività del lavoro», ha sottolineato l'economista, Carlo Dell'Aringa). Anche tra i giovani (15-34 anni) la situazione è in miglioramento, con un primo balzo: +44mila occupati in termini congiunturali, +83mila tendenziali. Ma, purtroppo, i primi tre mesi dell'anno hanno fatto registrare pure un forte incremento delle denunce di infortunio sul lavoro: +5,9%, pari a 7.430 istanze in più rispetto al primo trimestre 2016 (i casi mortali sono stati ben 190 contro i 169 dell'anno prima, addirittura +12,4% - qui a pesare sono stati, in particolare, i due gravi incidenti di gennaio, valanga sull'albergo Rigopiano e caduta dell'elisoccorso a Campo Felice).

Il rapporto congiunto ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, sul mercato del lavoro, primo trimestre 2017, mostra segnali con luci e ombre: la fine degli sgravi generalizzati targati Jobs act sta producendo una ripresa dei rapporti temporanei, in un clima di persistente bassa crescita dell'economia. Il tasso di occupazione è risultato in risalita (57,6% - ma ancora distante di oltre un punto da quello massimo, 58,8%, registrato nel secondo trimestre 2008); e finora i nuovi "posti" si sono concentrati nei servizi (l'industria è ferma). Gli autonomi sono tornati a diminuire; ma c'è una maggiore partecipazione: gli inattivi, tra cui tanti scoraggiati, sono calati di 473mila unità, a fronte di un incremento (+51mila) delle persone in cerca di un impiego.

Per il governo «la sostituzione dei vecchi voucher con contratti regolari, a chiamata, è positivo - ha commentato Marco Leonardi, a capo del team economico di palazzo Chigi -. Ciò però sta avvenendo nelle imprese strutturate, e non nelle piccole per via della burocrazia. Per questa ragione, abbiamo ridisegnato la normativa sul lavoro accessorio per estendere tutele a tutti i lavoratori "occasionalisti", anche quelli di aziende con meno di 5 dipendenti». «Peccato che non si è scelto di liberalizzare il lavoro intermittente rispetto ai vincoli anagrafici, settoriali e contrattuali che ne limitano l'impiego - ha replicato Maurizio Sacconi (Epi) -. Mentre il lavoro si trasforma

velocemente per effetto delle nuove tecnologie, permangono segmentazioni giuridiche che non favoriscono la nuova occupazione».

L'Esperto Risponde



Sicurezza

■ VERIFICA FINALE ANCHE IN VIDEOCONFERENZA

D. Con riferimento alla formazione sulla sicurezza per i lavoratori, erogata in modalità e-learning, desideravo sapere che cosa significa che la «verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza» (accordi Stato-Regione del 21 dicembre 2011 e del 22 febbraio 2012). In questo caso, il test finale può essere erogato, e svolto dal discente, direttamente in e-learning?

18

R. Per la verifica di apprendimento, la previsione relativa alla verifica finale "in presenza" dev'essere intesa nel senso che non è possibile effettuare la verifica in modalità telematica, consentita solo per le verifiche intermedie, ma in presenza fisica, da attuare anche tramite videoconferenza.

(Carmelo G. Catanoso, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "L'Esperto Risponde", 19 giugno 2017)

■ QUALIFICA DI FORMATORE, NON BASTA L'ATTIVITÀ DI RSPP

D. Relativamente alla "qualificazione dei formatori", per impartire docenze in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, lo svolgimento dell'attività di Rspp (responsabile del servizio prevenzione e protezione) presso un ente pubblico, per almeno tre anni, può soddisfare il requisito di "esperienza" di cui al quinto criterio del decreto 6 marzo 2013?

R. Il quinto criterio citato dal lettore prevede, per la "qualificazione dei formatori", un'esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza, unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche:

1) percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore (per esempio, corso di formazione per formatori), o abilitazione all'insegnamento;

2) precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi tre anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

3) precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi tre anni, in qualunque materia di docenza;

4) corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia di docenza, per almeno 48 ore, negli ultimi tre anni.

Pertanto, con riferimento al quesito, il requisito base, e cioè lo svolgimento dell'attività professionale come Rspp, sussiste pienamente; resta da vedere se il soggetto in questione è anche in possesso di almeno uno tra gli altri requisiti indicati. In caso affermativo, potrà considerarsi "formatore qualificato". Si fa presente, inoltre, che per tale figura sussiste l'obbligo di aggiornamento triennale.

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 19 giugno 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 1 luglio 2017, n. 152)



20

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI COMUNICATO

Aggiornamento dei programmi del corso di formazione per il conseguimento delle competenze di livello direttivo per gli ufficiali di coperta e di macchina di cui al decreto 4 dicembre 2013.

(G.U. 1 giugno 2017, n. 126)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 1 giugno 2017

Integrazioni e modifiche al decreto 17 marzo 2017 recante l'approvazione dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive, per l'anno 2017.

(G.U. 16 giugno 2017, n. 138)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 12 maggio 2017

Recepimento della direttiva 2016/2309 della Commissione del 16 dicembre 2016 che adegua per la quarta volta al progresso scientifico e tecnico gli allegati della direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose.

(G.U. 17 giugno 2017, n. 139)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 7 aprile 2017, n. 101

Regolamento concernente la sorveglianza ed i controlli sulle apparecchiature radio ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del decreto legislativo 22 giugno 2016, n. 128.

(G.U. 26 giugno 2017, n. 147)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 26 giugno 2017

Linee guida sulla dotazione e l'utilizzo di defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri dispositivi salvavita da parte delle associazioni e delle società sportive dilettantistiche. (17A04597)
(G.U. 28 giugno 2017, n. 149)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 19 giugno 2017

Normativa tecnica ed amministrativa relativa agli autoveicoli e rimorchi per uso speciale laboratorio mobile o con apparecchiature mobili di rilevamento.
(G.U. 28 giugno 2017, n. 149)

Attività della Fondazione

Corsi
in programma

22

I prossimi corsi

RLS AGGIORNAMENTO - 12 ORE

ROZZANO (MI) - C/O CONFSERVIZI LOMBARDIA STRADA 4, PALAZZO Q7
18/07/2017 - 19/07/2017

PREPOSTI AGGIORNAMENTO

ROZZANO (MI) - C/O CONFSERVIZI LOMBARDIA STRADA 4, PALAZZO Q7
19/09/2017

RLS AGGIORNAMENTO - 12 ORE

FIRENZE - VIA BACCIO DA MONTELUPO, 52 C/O ALIA SPA
28/09/2017 - 29/09/2017

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



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.