



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

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 4 settembre 2017

NEWS E APPROFONDIMENTI

Smart workers

AL DIPENDENTE «AGILE» VA FORNITA ADEGUATA INFORMAZIONE

Agli smart workers è possibile applicare per analogia la normativa in materia di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro prevista per il telelavoro, tenendo conto però che, a differenza di quest'ultimo, lo smart working non prevede una postazione fissa per l'attività svolta all'esterno dei locali aziendali.

(Silvana Toriello, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 luglio 2017)

4

Sicurezza e Durc

SICUREZZA SUL LAVORO, QUANDO L'ILLECITO È OSTATIVO AL RILASCIO DEL DURC?

Le continue modifiche alla disciplina antinfortunistica operate nel corso degli ultimi anni hanno determinato un significativo aumento delle sanzioni penali e amministrative con delle pesanti ricadute anche sull'impresa, in quanto numerosi illeciti sono ostativi anche al rilascio del documento unico di regolarità contributiva (Durc).

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 agosto 2017)

6

Aggiornamenti legislativi

GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA NELLE IMPRESE SOCIALI

Con D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 167 del 19 luglio 2017) è stata introdotta una revisione profonda e strutturale della disciplina in materia di impresa sociale, definita ora come organizzazione o ente che esercita in via stabile e principale una o più attività d'impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza 24", 27 luglio 2017)

10

Preposto alla sicurezza

UNA NUOVA PRONUNCIA DELLA CASSAZIONE SUL RUOLO DEL PREPOSTO

Con la riforma operata dal D.Lgs. 81/08, com'è noto è stato introdotto un nuovo modello prevenzionale di tipo collaborativo basato su uno più stretto connubio tra organizzazione della sicurezza e vigilanza attiva, direttiva e operativa, sul comportamento del lavoratore e la corretta applicazione delle procedure di lavoro; a corollario, poi, l'art. 30 del predetto decreto ha enfatizzato e stimolato il potere disciplinare del datore di lavoro (cfr. art. 2106 c.c.) come strumento da esercitare doverosamente qualora siano poste in essere condotte che violino le norme antinfortunistiche e le disposizioni aziendali in materia fino ad arrivare, nei casi più gravi, al licenziamento.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 27 luglio 2017)

14

Coordinatore per la progettazione e la esecuzione

RESPONSABILITÀ LIMITATA PER IL COORDINATORE

La posizione riconosciuta al coordinatore per la progettazione e la esecuzione è solo quella riferita all'alta vigilanza delle lavorazioni, sottesa a gestire il rischio interferenziale e non già a sovrintendere, momento per momento, alla corretta applicazione delle prescrizioni e delle metodiche risultanti dal Piano operativo di sicurezza (Pos), come integrate dal datore di lavoro e filtrate dal Piano di sicurezza e coordinamento (Psc).

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 luglio 2017)

18

Formazione e sicurezza

SICUREZZA, I TRASCORSI LAVORATIVI DEL DIPENDENTE NON ESONERANO DALLA FORMAZIONE

Tutti gli adempimenti finalizzati ai vari obblighi antinfortunistici, sono di per sé inderogabili. Essi vanno sempre osservati, in modo puntuale, in relazione allo specifico ambiente di lavoro, nei confronti di qualsiasi lavoratore. Pertanto, il datore di lavoro non può auto esonerarsi da tali obblighi sulla base dei trascorsi lavorativi e familiari del lavoratore o perché già "sappia fare".

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2017)

20

Lavoro occasionale

VOUCHER, RISCHIO-MAXISANZIONE

Con la circolare 5/2017 l'Ispettorato nazionale del lavoro interviene sul regime sanzionatorio applicabile in caso di violazioni delle regole sul nuovo lavoro occasionale. Il superamento del limite economico (2.500 euro) o comunque del limite di durata della prestazione (280 ore) nell'anno civile comporta la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative a carico dell'utilizzatore.

(Josef Tschöll, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 11 agosto 2017)

22

Sorveglianza sanitaria

LA FIGURA DEL MEDICO COORDINATORE

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dopo aver previsto, all'art. 18, che il datore di lavoro debba "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria", fornendogli informazioni in merito alla natura dei rischi ed all'organizzazione del lavoro, ha disciplinato in modo analitico, all'art. 25, i compiti del medico competente, il quale oltre alla sorveglianza sanitaria ed alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, deve redigere ed aggiornare una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 13 luglio 2017)

24

Patologie lavorative e risarcimento

DANNI DA AMIANTO, BASTA LA PROBABILITÀ

Con la sentenza 19270/2017 la Corte di cassazione si è pronunciata, sulla risarcibilità dei danni per patologie amianto-correlate, affermando che sussiste la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che risulti, in base al principio «del più probabile che non», che sia stata l'esposizione ad amianto sul luogo di lavoro (e, nel caso specifico, ad altri agenti chimici utilizzati per la lavorazione del vetro) a causare l'insorgenza della malattia, seppur in presenza di altre possibili concause, quali il fumo di sigaretta o pregresse patologie polmonari del dipendente trattate con farmaci sospetti cancerogeni.

(Uberto Percivalle e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 settembre 2017)

29

L'ESPERTO RISPONDE

31

RASSEGNA DI NORMATIVA

33



News e approfondimenti

Smart workers

4

Al dipendente «agile» va fornita adeguata informazione

(Silvana Toriello, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 26 luglio 2017)

Agli smart workers è possibile applicare per analogia la normativa in materia di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro prevista per il telelavoro, tenendo conto però che, a differenza di quest'ultimo, lo smart working non prevede una postazione fissa per l'attività svolta all'esterno dei locali aziendali. A causa di tale diversità risultano difficilmente attuabili nella loro integralità alcune delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 10, del testo unico sulla sicurezza del lavoro:

-i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza sono soggetti alle disposizioni in materia di videoterminali;

-il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza;

-il lavoratore può chiedere ispezioni.

Viceversa risultano pienamente applicabili le altre disposizioni previste all'articolo 3, nonché quanto indicato in materia di telelavoro nell'interpello 13/2013 del ministero del Lavoro, in base al quale il datore di lavoro è «tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio».

Sotto il profilo strettamente assicurativo si ritiene che lo smart working non configura, in genere, la necessità dell'apertura di apposita posizione assicurativa territoriale perché non si tratta di nuovo stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Si tratta di attività svolta in etero direzione e che

pertiene nettamente alla vita propria dell'azienda cui il lavoratore è collegato.

Ciò che muta è solo la formula organizzativa del lavoro. I profili di rischio e la conseguente classificazione tariffaria continuano a operare secondo le regole di sempre. Stessa cosa sotto il profilo della tutela in quanto lo smart worker è un lavoratore che gode delle stesse tutele del dipendente generalmente inteso. Solo, dunque, nel caso in cui la lavorazione svolta dallo smart worker sia nuova rispetto a quelle già presenti in azienda nella Pat (posizione assicurativa territoriale) di riferimento presente negli archivi Inail, dovrà essere aperta una nuova voce di tariffa. In caso contrario le retribuzioni del lavoratore in questione verranno denunciate, secondo le regole generali, sulla voce di rischio già presente all'interno della Pat.

5

Per quanto attiene agli obblighi di denuncia di eventi dannosi al lavoratore, ferma rimanendo l'applicazione anche nelle ipotesi di lavoro agile dei concetti di evento dannoso, occasione di lavoro, attività tutelata, responsabilità nel verificarsi dell'evento e così via, è possibile ritenere che particolare rilievo assumerà il contenuto dell'accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro di cui va rimarcata la centralità in quanto rappresenterà di necessità un riferimento di fondamentale importanza per la gestione degli elementi e dei parametri tipici dell'evento infortunio.

Sicurezza sul lavoro, quando l'illecito è ostativo al rilascio del Durc?

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da “*Quotidiano del Lavoro*”, 29 agosto 2017)

Le continue modifiche alla disciplina antinfortunistica operate nel corso degli ultimi anni hanno determinato un significativo aumento delle sanzioni penali e amministrative con delle pesanti ricadute anche sull'impresa, in quanto numerosi illeciti sono ostativi anche al rilascio del documento unico di regolarità contributiva (Durc); si tratta, invero, di una vera e propria pena accessoria che sta assumendo sempre più un rilevante impatto in quanto, come sottolineato anche dell'Ispettorato nazionale del lavoro nella circolare 18 luglio 2017, n. 3, la condanna per questo tipo di violazioni determina il mancato godimento dei benefici normativi e contributivi (cfr. articolo 1, comma 1175, Legge n. 296/2006) per l'intera compagine aziendale e per il relativo periodo riportato nell'allegato “A” al Dm Lavoro e P.S. 30 gennaio 2015.

Bisogna rilevare, però, che non di rado nella prassi professionale purtroppo la problematica Durc è vissuta più come una questione di regolarità dal punto di vista contributivo e assicurativo e non anche per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro; si tratta, tuttavia, di un approccio molto pericoloso in quanto ha poco senso avere un'impresa virtuosa solo in termini di pagamenti previdenziali ma che, al tempo stesso, denota carenze antinfortunistiche che un domani potrebbero comunque comportare anche la perdita dei predetti benefici.

Il “catalogo” delle violazioni ostative al rilascio del Durc

Occorre, quindi, procedere a una breve ricognizione dei principi che regolano questo particolare profilo al fine di focalizzare quelli più critici, anche per cercare di chiarire alcuni dubbi che spesso emergono sulle effettive condizioni di ostatività; una prima osservazione da compiere è che sulla falsariga di quanto già stabiliva l'abrogato Dm Lavoro e P.S. 24 ottobre 2007, anche il decreto del 30 gennaio 2015 prevede una serie di cause ostative al rilascio del Durc, ma il dato significativo è che quest'ultimo provvedimento ha significativamente ampliato il catalogo delle ipotesi di illecito comprendendo non solo violazioni caratterizzate da una particolare gravità come, ad esempio, l'omicidio colposo (articolo 489 del Codice penale.) o le lesioni colpose (articolo 590 del Codice penale) e, quindi, i reati di danno conseguenti a un infortunio sul lavoro o una malattia professionale (si veda la tabella uno).

Nel vigente catalogo, infatti, si registra un numero considerevole e discutibile di reati di pericolo, alcuni dei quali inseriti ultimamente che, invero, appaiano non proporzionati in termini di rapporto

tra gravità e durata del periodo di non regolarità; è il caso, ad esempio, dell'omessa consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) del documento di valutazione dei rischi (articolo 18, comma 1, lett. o, Dlgs n.81/2008) che comporta un periodo di non regolarità di ben dodici mesi.

Lo stesso periodo è previsto anche in caso di mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale degli appaltatori e dei lavoratori autonomi da parte del datore di lavoro committente (articolo 26, comma 1, lett. a, Dlgs n.81/2008), ma anche in questo caso non godere per ben dodici mesi dei benefici risulta un periodo eccessivamente troppo lungo, tenuto conto anche delle originarie finalità per cui è nato il Durc.

Commissione delle violazioni, soggetti attivi e principio di definitività

Molto importante è rilevare che frequentemente si pensa che il soggetto attivo dell'illecito che comporta il sorgere di una causa ostativa al rilascio del Durc sia il solo datore di lavoro; in realtà non è così in quanto hanno rilievo le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro – a partire dalla data del 30 dicembre 2007 – commesse anche dai dirigenti; a scanso di equivoci è bene precisare che il termine “dirigente” non deve essere inteso solo come colui che ai fini contrattuali ha una qualifica dirigenziale ma anche coloro che, a prescindere da siffatta qualifica assumono, anche di fatto, la posizione di dirigente della sicurezza in quanto svolgono attività finalizzate all'attuazione delle direttive stabilite dagli organi superiori e l'organizzazione e la vigilanza sulle attività lavorative (articolo 2, comma 1, lett. d, del Dlgs n. 81/2008).

Pertanto la commissione degli illeciti da parte di detti soggetti determina che il godimento dei benefici normativi e contributivi è definitivamente precluso per i periodi indicati nel già citato allegato “A” e a tal fine non rileva la riabilitazione di cui all'articolo 178 del Codice penale.

Altri due aspetti significativi è che non rileva nemmeno l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito e che in materia vige il principio della definitività dell'accertamento della violazione con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'articolo 444 del Codice di procedura penale; deve trattarsi, quindi, d'illeciti accertati con sentenza passata in giudicato ovvero con ordinanza ingiunzione non impugnata (ministero del Lavoro e P.S. circolare n.5/2008; ministero del Lavoro e P.S. interpello 11 dicembre 2013, n. 33)

Sanatoria degli illeciti, il ravvedimento operoso in alcuni casi evita la causa ostativa

Resta, infine, da rilevare che in questi casi almeno per quanto riguarda i reati di pericolo un'ancora di salvezza può venire beneficiando di alcuni istituti deflattivi del processo penale che consentono la sanatoria delle violazioni attraverso una condotta attiva dell'autore che provvede al ravvedimento operoso rimuovendo l'illecito commesso e pagando la somma stabilita.

È il caso, ad esempio, della prescrizione obbligatoria prevista dal Dlgs n.758/1994: se è stato

commesso un reato di natura contravvenzionale punito con la pena dell'arresto o dell'ammenda o della sola ammenda – ossia in pratica gli illeciti previsti dal Dlgs n.81/2008 – l'adempimento della prescrizione impartita dall'organo di vigilanza (cfr. articolo 13 del Dlgs n.81/2008) e il successivo pagamento entro il termine (perentorio) di trenta giorni di una somma pari ad un quarto del massimo previsto per l'ammenda estingue il reato e impedisce che la violazione abbia rilevanza come causa ostativa al rilascio del Durc.

Lo stesso effetto si realizza quanto l'autore del reato è ammesso dal giudice a beneficiare dell'istituto dell'oblazione secondo quanto stabilito dagli articoli 162 e 162-bis del Codice penale.

<i>Tabella 1</i>		
ALCUNE DELLE CAUSE OSTATIVE PIU' SIGNIFICATIVE AL RILASCIO DEL DURC		
PREVISTE DALL'ALLEGATO "A" DEL D.M. 30 GENNAIO 2015		
Rif. normativo	Illecito	Periodo di non regolarità
Art. 437 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> • Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro 	24 mesi
Art. 589, c.2, c.p.	<ul style="list-style-type: none"> • Omicidio colposo 	24 mesi
Art. 590, c.3, c.p.	<ul style="list-style-type: none"> • Lesioni personali colpose 	18 mesi
Art. 55, c.1, 2, D.Lgs. n.81/2008	<ul style="list-style-type: none"> • Omessa valutazione dei rischi (art. 29, c.1) • Omessa redazione del DVR (art. 29, c.1) • Mancata collaborazione del RSPP e/o del medico competente nella valutazione dei rischi (art. 29, c.1) • Omessa nomina del RSPP (art. 17, c.1) • Mancata frequenza all'apposito corso in materia di sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione (art. 34, c.2, D.Lgs. n.81/2008) 	12 mesi
Art. 55, c.5, lett. a), b), c), d) D.Lgs. n.81/2008	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione delle norme di tutela dei volontari e dei soggetti che svolgono attività a favore delle associazioni di promozione sociale e le ASD (art. 3, c.12-bis, D.Lgs. n.81/2008) • Omessa consegna al RLS del DVR previa sua richiesta (art. 18, c.1, lett. o, D.Lgs. n.81/2008) • Mancato accesso del RLS ai dati relativi alla denuncia d'infortunio sul lavoro (art. 18, c.1, lett. o, D.Lgs. n.81/2008) • Omessa informazione da parte del datore di lavoro committente negli appalti sui rischi specifici e delle misure di prevenzione e protezione (art. 26, c.1, lett. b, D.Lgs. n.81/2008) • Violazione delle norme in materia di gestione delle emergenze e in caso di pericolo grave e immediato (art.43, c.1, lett. a, b, c, e, c.4, D.Lgs.n.81/2008) • Omesse misure di primo soccorso aziendale (art. 45, c.1, D.Lgs. n.81/2008) • Omessa verifica dell'idoneità tecnico-professionale degli appaltatori e dei lavoratori autonomi da parte del datore di lavoro committente (art. 26, c.1, lett. a, D.Lgs. n.81/2008) • Assegnazione dei lavoratori a compiti lavoratori senza tenere conto delle loro capacità e condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza (art. 18, c.1, lett. c, dLgs. n.81/2008) 	12 mesi

	<ul style="list-style-type: none"> • Ulteriori violazioni individuate all'art. 55, c.5, lett. c) e d) del D.Lgs. n.81/2008 	
Art. 68 comma 1 lett. a), b), D.Lgs. n.81/2008	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di luoghi di lavoro (artt. 64 – 66 D.Lgs. n.81/2008) 	12 mesi
Art. 87, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n.81/2008	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di attrezzature, DPI, impianti e apparecchiature elettriche (art. 70 e ss. D.Lgs. n.81/2008) 	12 mesi
Art. 159, commi 1 e 2 lett. a), b), D.Lgs. n.81/2008	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili (art. 88 e ss. D.Lgs. n.81/2008) 	12 mesi

Gli adempimenti di sicurezza nelle imprese sociali

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza 24", 27 luglio 2017)

Con D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 167 del 19 luglio 2017) è stata introdotta una revisione profonda e strutturale della disciplina in materia di impresa sociale, definita ora come organizzazione o ente che esercita in via stabile e principale una o più attività d'impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Deve intendersi svolta in via principale l'attività per la quale i relativi ricavi siano superiori al settanta per cento dei ricavi complessivi dell'impresa sociale, secondo criteri di computo che dovranno essere definiti con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Numerose e ben delimitate sono invece le attività che il nuovo decreto considera di interesse generale. Tra esse rientrano:

- interventi e servizi sociali;
- interventi e prestazioni sanitarie;
- educazione, istruzione e formazione professionale;
- interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e alla valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;

- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;
- servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;
- cooperazione allo sviluppo;
- attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione;
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- alloggio sociale;
- accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
- microcredito;
- organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche.

Caratteristica comune dell'impresa sociale è l'assenza di scopo di lucro, che si realizza attraverso l'obbligo di destinare eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio.

Nessuna previsione esplicita è dettata sul tema delle tutele prevenzionali applicabili ai soggetti che prestano la propria attività all'interno dell'impresa sociale.

Va al riguardo osservato che, alla luce della ampia definizione normativa di lavoratore e di datore di lavoro dettata dal D.Lgs. 81/08, alle lettere a) e b) dell'art. 2, nonché del campo di applicazione di cui all'art. 3 comma 1, che ricomprende tutti i settori di attività e tutte le tipologie di rischio, il mondo del non profit in generale rientra nel campo di applicazione del decreto in esame.

Infatti il lavoratore è "la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere un'arte o una professione (...)", mentre la definizione di datore di lavoro è ormai svincolata dalla titolarità della responsabilità dell'impresa, e deriva invece, più in generale, dalla responsabilità dell'organizzazione delle prestazioni lavorative o alle stesse equiparate.

Bisogna ulteriormente rilevare che le prestazioni lavorative rese nell'ambito delle suddette imprese sociali non sono oggetto di una disciplina particolare nei commi successivi del citato articolo 3, come invece avviene per altre categorie di prestazioni lavorative o tipologie di lavoratori.

Stante quanto sopra può concludersi che, in linea generale, nel caso in cui gli enti in questione abbiano dipendenti o, comunque, si avvalgano di lavoratori, saranno applicabili le norme generali a tutela della salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. 81/08.

Analogo discorso vale per le cooperative sociali disciplinate dall'articolo 1, comma 4 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 che prevede che "le nuove disposizioni si debbano applicare nel rispetto della normativa specifica delle cooperative ed in quanto compatibili, fermo restando l'ambito di attività di cui all'articolo 1 della legge n. 381 del 1991, come modificato ai sensi dell'articolo 17, comma 1".

L'articolo 2 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che al "lavoratore" così come definito dalla medesima norma sia equiparato anche "il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso (...)".

Dunque il socio lavoratore delle società cooperative che rientra nella definizione su riportata ha i medesimi obblighi dei lavoratori (art. 20 D.Lgs. 81/08) e gli stessi diritti in termini di tutele di salute e sicurezza.

Per quanto riguarda la figura del datore di lavoro, vale anche nelle cooperative la generale definizione secondo la quale è tale "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa."

Esistono tuttavia alcune deroghe al riguardo. Una concerne le attività sportive dilettantistiche che, si ricorda, il Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 considera espressamente tra le attività di interesse generale.

In base al tenore letterale del combinato disposto degli artt. 61 del D.Lgs. 276/03 e 3, comma 7, del D.Lgs. 81/08, è infatti prevista una limitazione alla generale applicabilità delle norme prevenzionali nel caso di lavoratori con contratto di lavoro a progetto che prestano la propria attività lavorativa nei locali del committente.

Infatti, il citato art. 3 comma 7, nel prevedere l'applicabilità delle norme antinfortunistiche ai lavoratori a progetto di cui sopra, rimanda, per la definizione degli stessi, all'art. 61 del D.Lgs. 276/2003, che espressamente esclude dal campo di applicazione della disciplina relativa ai

lavoratori a progetto, fra gli altri, “i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche (...) come individuate e disciplinate dall’articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289”, salva comunque l’applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore.

Altra deroga specifica riguarda la prestazione di attività di volontariato, disciplinata dall’articolo 13, comma 2 del decreto in esame.

Tale norma prevede che il numero dei volontari non possa essere superiore a quello dei lavoratori e che l’impresa sociale debba assicurare i volontari che prestano attività di volontariato nell’impresa medesima contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell’attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi. Si deve poi ricordare che, a norma dell’articolo 3, comma 12-bis del D.Lgs. 81/08, i volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e i volontari che effettuano servizio civile hanno l’obbligo di:

a) utilizzare attrezzature di lavoro;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di legge;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

I medesimi soggetti inoltre, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Una nuova pronuncia della Cassazione sul ruolo del preposto

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 27 luglio 2017)

Con la riforma operata dal D.Lgs. 81/08, com'è noto è stato introdotto un nuovo modello prevenzionale di tipo collaborativo basato su uno più stretto connubio tra organizzazione della sicurezza e vigilanza attiva, direttiva e operativa, sul comportamento del lavoratore e la corretta applicazione delle procedure di lavoro; a corollario, poi, l'art. 30 del predetto decreto ha enfatizzato e stimolato il potere disciplinare del datore di lavoro (cfr. art. 2106 c.c.) come strumento da esercitare doverosamente qualora siano poste in essere condotte che violino le norme antinfortunistiche e le disposizioni aziendali in materia fino ad arrivare, nei casi più gravi, al licenziamento.

Sotto questo profilo assume un particolare rilievo la sentenza 22 marzo 2017, n. 7338, con la quale la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ha affrontato la questione della legittimità del licenziamento disciplinare intimato a un responsabile di produzione per aver indicato ai lavoratori come eludere le procedure di sicurezza aziendali riguardanti il corretto utilizzo delle macchine.

Si tratta, invero, di una vicenda molto interessante in cui la figura che viene posta sotto la lente d'ingrandimento dei giudici di legittimità è quella del preposto per la sicurezza che, occorre ricordare, con la riforma operata dal D.Lgs. 81/08, ha assunto ormai un ruolo centrale sul piano della vigilanza operativa; basta riflettere, infatti, che l'art. 2, primo comma, lett. e) di tale decreto definisce il preposto come "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Il preposto, quindi, non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso direttamente fanno capo (Cfr. ex multis Cass. Pen., sez. IV, 14 gennaio 2010, n. 1502), essendo uno degli anelli fondamentali della c.d. "catena di comando" avendo lo specifico dovere di esercitare un controllo continuo, diretto ad accertare che i lavoratori osservino le norme di sicurezza e le procedure aziendali; tra il datore di lavoro e tale figura della prevenzione sussiste quindi, un rapporto altamente fiduciario in quanto la corretta vigilanza da un lato assicura la prevenzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali mentre dall'altro consente di evitare le pesanti responsabilità in materia.

Come si vedrà proprio la grave lesione di questo vincolo fiduciario è alla base dell'orientamento espresso dalla Cassazione che ha riconosciuto la legittimità del licenziamento del preposto che con la sua condotta è venuto meno ai suoi obblighi fondamentali in materia esponendo i lavoratori a notevoli rischi.

La vicenda processuale

Il caso affrontato dalla S.C. di Cassazione risale al 2011 quando il responsabile della produzione T. veniva licenziato per motivi disciplinari dal datore di lavoro per avere impiegato per un periodo di un mese e mezzo tre dipendenti dell'azienda addetti alla macchina robot dell'isola di saldatura al di fuori delle procedure di sicurezza, per altro fornendo indicazioni su come eluderle.

15

Il T. impugnava il licenziamento e il giudice del lavoro con sentenza del 26 settembre 2013 ne accoglieva la domanda; tuttavia, la Corte d'Appello di Ancona in accoglimento del ricorso presentato dal datore di lavoro non condivideva la valutazione del giudice del primo grado in ordine alla genericità della contestazione disciplinare, per non essere stati specificati i nominativi dei lavoratori esposti a rischio; al contrario, invece, riteneva individuabili i predetti lavoratori in ragione dell'indicazione temporale della condotta e delle sue modalità nonché del fatto che il T. sovrintendeva per ogni turno soltanto a sei addetti.

Avverso tale decisione il dipendente licenziato proponeva, così, ricorso per cassazione censurando l'operato della Corte territoriale sotto molteplici profili; concentrando l'attenzione su quelli più significativi occorre rilevare che il ricorrente ha lamentato essenzialmente la violazione e la falsa applicazione dell'articolo 7 della legge 300/70, che definisce i principi che regolano la procedura disciplinare, facendo rilevare ancora la genericità della contestazione oltre che il mutamento dell'addebito mossogli.

Secondo T., infatti, nella lettera di contestazione disciplinare si assumeva che i lavoratori erano stati impiegati durante la pausa di lavoro; nella lettera di licenziamento, invece, si faceva riferimento a un periodo di un mese e mezzo anteriore all'8 luglio 2001, senza alcuna ulteriore specificazione; per il ricorrente era, dunque, incerto se la condotta fosse stata posta in essere nella pausa o nel turno di lavoro ed in quale turno e giorno di lavoro e, al tempo stesso, quanto alla condotta non erano state indicate le procedure di sicurezza violate e le modalità per escluderle.

A suo avviso, viceversa, la contestazione si limitava a esporre che egli avrebbe "suggerito ai dipendenti di far girare la tavola del robot dall'interno della macchina e non dall'esterno" senza spiegare come ciò fosse possibile, posto che occorreva azionare un pulsante esterno alla macchina, distante dalle fotocellule circa metri 1,5.

Per altro sempre secondo il ricorrente la Corte territoriale avrebbe omesso l'esame di un fatto

decisivo del giudizio, consistente nella materiale fattibilità della manovra contestata; infatti, ha fatto rilevare che i robots individuati nella lettera di licenziamento (nr. 7 ed 8) erano del tipo a rotazione su di un asse orizzontale, dal basso verso l'alto, sicché l'operatore in nessun caso avrebbe potuto essere schiacciato contro le pareti dell'isola robotizzata.

La posizione di garanzia del preposto e doverosità dell'azione disciplinare

I giudici della Cassazione, tuttavia, hanno ritenuto come inammissibile il ricorso presentato dalla ricorrente operando una serie di rilievi che qui possono essere brevemente riassunti; in primo luogo occorre osservare che i giudici di legittimità hanno avallato in toto il decum della Corte d'Appello partendo dal presupposto che il T. occupava una posizione di supremazia rispetto a un gruppo di lavoratori e, quindi, di preposto e come tale gravato di una specifica obbligazione di sicurezza il cui contenuto, occorre ricordare, è definito dall'art. 19 del D.Lgs. 81/08, e in particolare il primo comma, lett. a) stabilisce che tale soggetto secondo le proprie attribuzioni e competenze deve "sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti".

16

La violazione di tale obbligo oltre a dar luogo all'applicazione di sanzioni penali in capo al preposto, ossia l'arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro (art. 56, c. 1, lett. a), come accennato impone in questi casi al datore di lavoro anche l'esercizio doveroso dell'azione disciplinare che nel caso de quo secondo la Cassazione è stata esercitata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, e in particolare anche se la contestazione non conteneva tutti gli elementi di dettaglio relativi al fatto addebitato riportava, comunque, una specifica descrizione dell'accaduto tale da consentirne la corretta e precisa ricostruzione.

Procedure di lavoro scorrette: è grave la condotta del preposto che le avalla

La Cassazione ha, quindi, confermato la legittimità del licenziamento disciplinare in quanto nel caso di specie sussiste una giusta causa; infatti, dall'istruttoria è emersa la condotta del ricorrente e la sua gravità avente carattere eccezionale in quanto consisteva nel far girare la tavola del robot – di larghezza pari al box che lo ospitava – facendo rimanere l'operaio all'interno della macchina ed attivando il pulsante esterno con il braccio, in modo da aggirare la fotocellula di sicurezza, generando così il rischio che l'operatore restasse schiacciato tra la tavola e le pareti.

Di conseguenza tale condotta sul piano oggettivo e soggettivo è stata ritenuta idonea a ledere la fiducia del datore di lavoro ed era, dunque, superflua la valutazione delle altre violazioni contestate; sotto tale profilo si osservi che il ricorrente aveva anche lamentato che non aveva convenienza a tenere tale comportamento in termini di risparmio dei tempi di lavorazione e che la sentenza impugnata aveva operato un'ulteriore modifica dell'addebito, esaminando l'ipotesi che egli avesse non già suggerito ma soltanto tollerato la violazione delle procedure di sicurezza.

Per i giudici, tuttavia, tali ulteriori elementi portati a difesa non sono stati ritenuti rilevanti e, anzi, ha fatto osservare che la Corte d'Appello ha rinvenuto la convenienza della operazione nel "conseguire risultati di maggiore produttività, eliminando il tempo occorrente per percorrere i pochi metri per portarsi al di fuori dell'area interdetta dalla fotocellula durante la rotazione del macchinario e farvi nuovamente ingresso dopo l'arresto di esso".

In definitiva, quindi, la legittimità del licenziamento risiede proprio nel fatto che il preposto, al di là della sussistenza o meno del conseguimento di un vantaggio di produttività, ha tenuto una condotta avente i caratteri dell'eccezionale gravità in quanto è venuto meno al suo specifico obbligo di vigilanza operativa, avente come detto una rilevanza fondamentale ai fini prevenzionali, in quanto ha esposto i suoi sottoposti a notevoli rischi infortunistici.

Responsabilità limitata per il coordinatore

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 19 luglio 2017)

La posizione riconosciuta al coordinatore per la progettazione e la esecuzione è solo quella riferita all'alta vigilanza delle lavorazioni, sottesa a gestire il rischio interferenziale e non già a sovrintendere, momento per momento, alla corretta applicazione delle prescrizioni e delle metodiche risultanti dal Piano operativo di sicurezza (Pos), come integrate dal datore di lavoro e filtrate dal Piano di sicurezza e coordinamento (Psc).

Lo ha chiarito la Cassazione nella sentenza n. 34869, depositata ieri, con la quale ha accolto il ricorso di un Coordinatore contro la sentenza della Corte d'appello di Milano, con la quale questi era stato riconosciuto colpevole di lesioni colpose gravi ai danni di un lavoratore il quale era intento, sul luogo di lavoro, allo smontaggio di pannelli di truciolato mentre si trovava sopra un trabattello con ruote.

Il ricorso è stato accolto sulla base di una carenza di motivazione dei giudici di primo e secondo grado in merito agli obblighi incombenti in capo alla figura del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, quale titolare di una funzione di garanzia, nella gestione del rischio interferenziale ai sensi dell'articolo 92 del dlgs 81/08 (Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), secondo la previsione dell'articolo 90 dello stesso Tu nella parte in cui prevede la designazione del coordinatore nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese, anche non contemporanea.

Nella sentenza impugnata, come in quella di primo grado, la Corte ha rilevato che si è mancato di esaminare la questione del rischio interferenziale quale presupposto essenziale per richiamare la norma di riferimento sopra citata per pretendere dal Coordinatore per la sicurezza l'adempimento degli obblighi sullo stesso gravanti.

Le predette sentenze di merito si sono limitate esclusivamente all'attività dei lavoratori di una ditta edile, impegnata alla rimozione di alcune infrastrutture senza minimamente addentrarsi sulla esigenza della gestione di un rischio derivante dalla coesistenza o meno di due o più imprese nello stesso cantiere di lavoro.

Pertanto, sotto il profilo logico-giuridico, è risultata errata, per la Corte, la parte della motivazione della sentenza d'appello la quale impone al coordinatore un controllo e un intervento sulla corretta predisposizione e utilizzazione di uno strumento di lavoro, quale la scala dotata di ruote, nonché sulla verifica della adeguata formazione e informazione dei lavoratori addetti sulle modalità di lavoro. È vero, invece, che in tal modo si sarebbe verificata un'indebita sovrapposizione di distinti piani operativi, confondendo la posizione di garanzia del coordinatore per la sicurezza e l'esecuzione, con quella del datore di lavoro, tenuto primariamente al rispetto di obblighi di formazione e di vigilanza sui lavoratori e di prevenzione dei rischi connessi alla prestazione lavorativa. Diversamente, senza la sussistenza di un rischio da interferenza di lavorazioni riconducibili ad imprese diverse, la sentenza impugnata avrebbe altresì indebitamente ampliato il ruolo e le funzioni del Coordinatore, in particolare quelle relative alla vigilanza in generale sulla configurazione delle lavorazioni. Né, tra l'altro, al Coordinatore, i cui obblighi sono richiamati dal citato articolo 92 del Tu, sono attribuiti compiti relativi al rapporto diretto di questi con i singoli lavoratori, né una seppur minima ingerenza nella gestione giornaliera del cantiere.

Sicurezza, i trascorsi lavorativi del dipendente non esonerano dalla formazione

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 11 agosto 2017)

Tutti gli adempimenti finalizzati ai vari obblighi antinfortunistici, sono di per sé inderogabili. Essi vanno sempre osservati, in modo puntuale, in relazione allo specifico ambiente di lavoro, nei confronti di qualsiasi lavoratore. Pertanto, il datore di lavoro non può auto esonerarsi da tali obblighi sulla base dei trascorsi lavorativi e familiari del lavoratore o perché già “sappia fare”.

E', questo, uno degli interessanti principi contenuti nella sentenza n. 19709/17 della Corte di cassazione, Sez. Lavoro, depositata lo scorso martedì 8 agosto a seguito del ricorso prodotto dall'Inail contro la sentenza della Corte d'appello cagliaritana, che a sua volta aveva accolto l'appello di un datore di lavoro nei confronti della sentenza del Tribunale di Nuoro con la quale era stato condannato alla restituzione all'istituto assicurativo di quanto da quest'ultimo versato ad una lavoratrice in conseguenza di un infortunio sul lavoro.

Il fatto si riferiva alle lesioni subite da quest'ultima, nel primo giorno di lavoro, allorché aveva impulsivamente recuperato una spatola che stava utilizzando e che era caduta nella impastatrice del torrone, rimanendovi impigliata con le mani fino allo spegnimento della macchina da parte di colleghi di lavoro.

La Corte territoriale, nell'accogliere l'appello, affermava che la percentuale di invalidità, pari al 17%, non fosse ostativa al reperimento da parte della lavoratrice di altra occupazione e che l'Inail non avesse dato prova, per l'azione di regresso, dell'esistenza sul piano civilistico di alcun danno patrimoniale.

Dello stesso avviso non è stata però la Cassazione che, nell'accogliere tale parte del ricorso, ha avuto modo di soffermarsi sulla corretta applicazione dell'indennizzo da danno biologico, come introdotto dal Dlgs 38/ 2000 e dal Dm 12 luglio 2000, rispetto alla regola precedente secondo la quale era erogabile soltanto una rendita per inabilità permanente commisurata all'attitudine al lavoro e solo in caso di raggiungimento della soglia minima dell'11% di menomazione.

Pertanto, per gli infortuni sul lavoro rientranti nella nuova disciplina che danno luogo ad una menomazione superiore al 16%, l'Inail deve erogare una doppia rendita commisurata sia al danno biologico, valutato secondo un'apposita tabella, sia alle conseguenze patrimoniali dell'infortunio,

tenendo conto del grado della menomazione, della retribuzione dell'assicurato e della "tabella dei coefficienti", in applicazione della quale sarà tenuto conto dell'attività lavorativa dell'assicurato e della sua ricollocabilità.

Con un controricorso articolato in tre motivi, il datore di lavoro sosteneva che:

- la parte della macchina che ha causato l'infortunio non poteva essere segregata, né esisteva sul mercato una macchina simile;
- la lavoratrice non era stata addestrata perché già esperta in quanto suo padre era un ambulante venditore di torroni;
- la condotta della lavoratrice, che aveva infilato la mano nella macchina in movimento, era da considerarsi abnorme.

21

La Cassazione, nel respingere i tre motivi, enunciava il principio riportato in premessa sulla inderogabilità delle norme in materia di sicurezza sul lavoro aggiungendo in proposito che il comportamento del datore di lavoro non era giustificabile in ogni modo avendo preferito utilizzare una macchina vecchia e pericolosa soltanto perché quella di più recente concezione, di cui era pure dotato, non consentiva di mantenere immutate le caratteristiche del prodotto artigianale.

Tale pretesa contrasta con l'articolo 2087 del Codice civile, il quale non consente al datore di lavoro, qualora esiste sul mercato un sistema di lavorazione atto a proteggere più efficacemente il lavoratore, di abbassare il livello di protezione, mantenendo in uso sistemi obsoleti, posto che secondo l'articolo 41 della Costituzione il diritto alla salute è preminente rispetto all'esigenza di tipo prettamente economico.

In merito al reclamato comportamento abnorme della lavoratrice la Corte ha ritenuto infine che, pur imprudente, non esorbitava completamente dalle sue attribuzioni, utilizzando peraltro strumenti di lavoro ai quali era addetta ma che, in ogni caso, l'osservanza delle misure di prevenzione sono finalizzate anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore.

Voucher, rischio-maxisanzione

(Josef Tschöll, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme e Tributi”, 11 agosto 2017)

Con la circolare 5/2017 l'Ispettorato nazionale del lavoro interviene sul regime sanzionatorio applicabile in caso di violazioni delle regole sul nuovo lavoro occasionale. Il superamento del limite economico (2.500 euro) o comunque del limite di durata della prestazione (280 ore) nell'anno civile comporta la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative a carico dell'utilizzatore. Le sanzioni sono applicabili anche al settore agricolo (dove vigono diversi limiti) e per entrambe le tipologie di lavoro occasionale (libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale). Non opera, invece, nei confronti della pubblica amministrazione.

22

Seppure la norma non preveda in maniera specifica una sanzione per la prestazione resa da un lavoratore con il quale l'utilizzatore abbia in corso o cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, l'Inl ritiene che questo integri un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto. Di conseguenza, e in applicazione dei principi civilistici, si avrà la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, qualora sia stata accertata la natura subordinata dello stesso. Le sanzioni e il divieto non sono applicabili se il precedente rapporto di lavoro, a favore dell'utilizzatore, era attivato mediante un contratto di somministrazione. La violazione degli obblighi di comunicazione preventiva da parte degli utilizzatori (esclusi pubblica amministrazione e libretto famiglia) e l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale nonostante i divieti posti dal comma 14 (datori con più di cinque lavoratori a tempo indeterminato, lavori in edilizia e appalto eccetera) comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera accertata in violazione. Non essendo applicabile la procedura di diffida, la sanzione ridotta sarà pari a 833,33 euro.

A proposito di comunicazione preventiva, di particolare interesse sono i chiarimenti forniti per l'applicazione della maxisanzione per il lavoro nero, i quali sono sostanzialmente in linea con quanto già scritto dall'Inps (circolare 107/2017 per i casi di revoca della comunicazione a fronte di una prestazione effettivamente resa). Secondo l'Inl, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma telematica dell'Inps non costituisce di per sé elemento sufficiente a escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla pubblica amministrazione, con la conseguente possibilità di contestare l'impiego di

lavoratori in nero (si veda Cassazione 16340/2013). Tuttavia, gli ispettori dovranno differenziare e valutare con attenzione le situazioni dove la prestazione resa possa ancora essere considerata occasionale. Di conseguenza l'applicazione della maxisanzione non appare ragionevole in presenza (congiunta) dei seguenti requisiti: la prestazione è comunque possibile perché non sono stati superati i limiti di tempo (280 ore) e di importo (2.500 euro); la prestazione può effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite.

Per quanto riguarda l'orario, qualora venga accertato un numero di ore superiore rispetto a quelle inserite nella comunicazione preventiva, gli ispettori, oltre a sanzionare l'indicazione non corretta, dovranno comunicare la differenza accertata alla sede Inps di competenza. Sarà poi l'istituto di previdenza ad adottare le proprie determinazioni. La circolare, purtroppo, non entra nel merito, ma sarà da chiarire come si dovrà regolarizzare la differenza (di compenso al lavoratore, contributi e sanzioni accessorie). La violazione del diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali nonché quelli in materia di sicurezza del lavoro comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni previste

La figura del medico coordinatore

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 13 luglio 2017)

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dopo aver previsto, all'art. 18, che il datore di lavoro debba "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria", fornendogli informazioni in merito alla natura dei rischi ed all'organizzazione del lavoro, ha disciplinato in modo analitico, all'art. 25, i compiti del medico competente, il quale oltre alla sorveglianza sanitaria ed alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, deve redigere ed aggiornare una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore.

Il successivo art. 39 del provvedimento, nel disciplinare lo svolgimento dell'attività del medico competente, ha disposto poi testualmente al comma 4, che "il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia" ed, al comma 6, che "nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento".

Una prima notazione al riguardo concerne l'obbligatorietà o meno – nei casi prospettati dal comma 6 - della nomina del medico coordinatore. Al riguardo la giurisprudenza maggioritaria è orientata nel ritenere cogente per il datore l'individuazione del medico coordinatore in quanto tale figura incarna l'unicità della funzione medica e la tendenziale omogeneità di tutela sanitaria di tutti i dipendenti della stessa azienda che pure potrebbero avere medici diversi che li visitano.

Si cita, ad esempio, il Tar dell'Abruzzo, sezione distaccata di Pescara (Cfr. sentenza del 21 giugno 2010) il quale ritiene che il comma 6 dell'articolo 39 del D.Lgs. 81/08, "dopo aver previsto la possibilità di nominare più medici, ha in aggiunto disposto che, tutte le volte in cui venga esercitata tale facoltà, debba necessariamente essere nominato tra di essi anche il medico con funzioni di coordinamento. Per cui appare ai fini che qui interessano irrilevante accertare se l'azienda è o meno articolata in più unità produttive, e se pertanto legittimamente erano stati nominati più medici, in quanto tale norma impone in tali ipotesi (cioè nelle ipotesi in cui operano in un'unica azienda più medici competenti) di nominare un coordinatore".

Attesa l'obbligatorietà della nomina, occorre rilevare come la vigente disciplina prevenzionale non specifichi espressamente i compiti del medico coordinatore né la natura dei rapporti tra medico coordinatore e gli altri medici competenti.

In linea generale può ritenersi che il medico coordinatore svolga un ruolo prevalentemente organizzativo, dovendo garantire omogeneità di comportamento dei vari medici competenti. La sua è, in ultima istanza, una funzione di sintesi sia nella collaborazione alla valutazione dei rischi che nella stesura del protocollo sanitario. Il medico coordinatore sarà inoltre il riferimento tecnico-scientifico nei confronti dei singoli medici competenti per la gestione di casi complessi e dovrà garantire rappresentanza delle istanze dei singoli medici competenti nei riguardi dell'azienda.

Per la complessità del ruolo è opportuno che i compiti siano delineati, anche contrattualmente, all'interno dei rapporti fra datore di lavoro e medico competente coordinatore, che siano esplicitati nel documento di valutazione dei rischi e che vengano formalmente comunicati a tutti gli altri medici competenti.

Nel caso si tratti di liberi professionisti, ciascuno con un rapporto individuale con l'azienda, il medico competente coordinatore assume prevalentemente una funzione di raccordo operativo, metodologico ed organizzativo e di riferimento tecnico.

In estrema sintesi, quindi, il medico competente con funzioni di coordinamento deve:

- Uniformare il piano sanitario in tutte le unità produttive soggette al proprio incarico. Il protocollo sanitario aziendale dovrebbe essere discusso ed approvato e revisionato nel corso di periodiche sinergie tra tutti i medici competenti aziendali. Le scelte dovrebbero quindi essere discusse e condivise da tutti. Si devono accettare inoltre piccole differenze tra medici diversi dovute a normative o linee guida regionali differenti o alla sensibilità o scelta del singolo medico che poi lo sottoscrive;
- Uniformare, per quanto possibile, i criteri di idoneità in presenza della stessa patologia;
- Favorire il confronto tra i medici attraverso incontri periodici;
- Garantire il flusso informativo tra i medici in tema di normativa, linee guida, casistica sui temi specifici
- Assicurare la formazione soprattutto sui rischi specifici aziendali;
- Ricerca i medici competenti necessari sulla base di competenza ed esperienza;
- Stabilire, unitamente ai colleghi, i criteri di scelta per eventuali denunce di malattia professionali;
- Monitorare, attraverso audit interno, l'attività del medico competente: rispetto della normativa, qualità delle prestazioni, qualità degli esami strumentali effettuati.

Le modalità di gestione attraverso le quali si esplica l'attività del medico competente con funzioni di coordinamento possono essere ricondotte, sotto il profilo metodologico, ad alcune linee programmatiche di base, valide per tutte le possibili esposizioni lavorative.

A) Il medico competente coordinatore cura i rapporti tra gli altri medici competenti e tra questi e il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione in relazione alla valutazione dei rischi, all'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. È evidente che il medico coordinatore, sotto questo profilo, non può limitarsi ad effettuare solo visite mediche su lavoratori inviati dal datore di lavoro ma, al contrario, deve svolgere un ruolo attivo e di primo piano nel coordinamento della predisposizione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

B) Gestisce la programmazione della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in coordinamento con gli altri medici competenti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati. Viene qui ribadito l'obbligo per il medico competente di farsi parte attiva nel coordinare la programmazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge oltre che dei protocolli sanitari (visite mediche, visite specialistiche, accertamenti strumentali e di laboratorio) calibrati sui rischi specifici, non dimenticando comunque lo stato generale di salute del lavoratore.

C) Assicura che venga istituita, aggiornata e custodita una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Verifica che tale cartella sia conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia al momento della nomina del medico competente. Si ricorda, in proposito, che nel D.Lgs. 626/94 le cartelle sanitarie dovevano essere custodite presso il datore di lavoro; il D.Lgs. 81/08 prevede invece che per le aziende con meno di 15 dipendenti sia il medico competente unico responsabile della custodia delle stesse; negli altri casi il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia. Tale custodia deve essere effettuata in modo da garantire il rispetto del segreto professionale: in pratica in locale o armadio con chiusura di sicurezza e di cui una copia delle chiavi sia sempre disponibile, ma controllata, presso l'azienda.

D) Assicura che sia consegnata al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196 e con salvaguardia del segreto professionale. Assicura inoltre che sia consegnata al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e che gli siano fornite le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. Si rammenta che l'originale

della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni.

E) Assicura che i medici competenti dei quali ha il coordinamento forniscano informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Analoghi informazioni devono essere fornite, su espressa richiesta, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Si deve osservare, in specie, che la previsione rende obbligatoria, e conseguentemente sanziona, quella che dovrebbe essere una generale norma di comportamento di tutti i medici. In occasione della visita medica, nell'ambito del colloquio anamnestico, il medico competente deve rendere edotto il lavoratore sui rischi collegati alla sua particolare attività lavorativa, sul significato di eventuali indici di esposizione e, nel caso di lavoratori esposti ad agenti nocivi misurati, sulle dosi ricevute, spiegando anche l'esistenza o meno di eventuali rischi correlati. Poiché l'obbligo di informazione è sanzionato, può essere opportuno far sottoscrivere al lavoratore una dichiarazione in cui affermi di aver ricevuto le informazioni previste. Tale dichiarazione può essere inserita nella cartella sanitaria e di rischio o nel giudizio d'idoneità: si rimanda alle sedi specifiche per una trattazione più accurata.

F) Garantisce che ogni lavoratore interessato ai risultati della sorveglianza sanitaria sia individualmente informato. L'informazione sugli esami medici (visita, accertamenti specialistici, esami strumentali e di laboratorio) è un complemento di quanto previsto dall'articolo 25, lettera g) del D.Lgs. 81/08, è l'ovvia conclusione della visita, è un obbligo per qualunque medico ed è il giusto preambolo alla comunicazione del giudizio d'idoneità. L'informazione non deve limitarsi ad una mera elencazione di dati, ma deve prevedere un ampio commento degli stessi in modo da far comprendere le reali condizioni di salute, fornendo validi consigli se necessari o, come sperabile, confermando uno stato di benessere. È buona norma consegnare comunque copia degli accertamenti complementari per fornire un'eventuale utile documentazione per il medico curante. Anche in questo caso può essere opportuno far sottoscrivere al lavoratore una dichiarazione in cui affermi di aver ricevuto le informazioni previste. Anche tale dichiarazione verrà eventualmente inserita nella cartella sanitaria e di rischio o nel giudizio d'idoneità.

G) assicura che i medici competenti di cui ha il coordinamento comunichino per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori. In tale occasione il medico competente coordinatore presenterà una relazione annuale il cui scopo non è tanto quello di elencare le azioni svolte, quanto di valutare la validità e congruità delle stesse. Uno dei punti essenziali di tale relazione è l'analisi della sorveglianza sanitaria e la valutazione, in

modo collettivo e variamente aggregato, a seconda dei risultati che si vogliono ricavare, degli accertamenti clinici, di laboratorio e strumentali eseguiti. Anche in questo caso i dati devono essere forniti in forma anonima e utilizzando ogni sistema per evitare che si possa risalire agli interessati. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- il medico competente ove nominato;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

H) Assicura che i medici competenti di cui ha il coordinamento visitino gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi. L'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi. Considerando che la responsabilità delle attività a rischio in azienda ricade sul datore di lavoro, è opportuno che i sopralluoghi sugli ambienti di lavoro vengano effettuati anche in presenza del datore di lavoro, oltre che con il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi e che ne rimanga traccia scritta mediante verbali sottoscritti da tutti i partecipanti. Le visite negli ambienti di lavoro devono essere eseguite con le lavorazioni in atto e, quando esista una certa variabilità delle attività, il medico competente deve poter osservare e analizzare le singole postazioni e le diverse fasi delle lavorazioni. È utile nell'occasione un colloquio diretto con i lavoratori addetti, possibilmente con la partecipazione di un preposto che conosca a fondo l'insieme dei possibili rischi presenti.

I) Coordina la partecipazione dei medici competenti alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori. In tutti quei casi in cui il controllo dell'esposizione è possibile, spesso obbligatoria (agenti fisici, chimici, cancerogeni e/o mutageni, biologici), il medico competente, in considerazione anche delle sue conoscenze specifiche, deve partecipare attivamente alla programmazione dei controlli di esposizione, pretendendo nel contempo una regolare esecuzione e trasmissione dei risultati. Tali risultati, essenziali per la valutazione dei rischi cui il medico competente è tenuto a partecipare, sono anche indispensabili per una corretta sorveglianza sanitaria mirata al rischio specifico.

Danni da amianto, basta la probabilità

(Uberto Percivalle e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 4 settembre 2017)

Con la sentenza 19270/2017 la Corte di cassazione si è pronunciata, sulla risarcibilità dei danni per patologie amianto-correlate, affermando che sussiste la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che risulti, in base al principio «del più probabile che non», che sia stata l'esposizione ad amianto sul luogo di lavoro (e, nel caso specifico, ad altri agenti chimici utilizzati per la lavorazione del vetro) a causare l'insorgenza della malattia, seppur in presenza di altre possibili concause, quali il fumo di sigaretta o pregresse patologie polmonari del dipendente trattate con farmaci sospetti cancerogeni.

La sentenza trae origine dai ricorsi di due società succedutesi nel tempo nella titolarità dello stabilimento produttivo presso cui il dipendente (ormai deceduto al momento della sentenza) ha lavorato per oltre 25 anni, entrambe soccombenti nei precedenti gradi di giudizio e condannate al pagamento dei danni agli eredi.

Le ricorrenti, censurando la sentenza della Corte d'appello di Firenze, hanno lamentato la mancata applicazione del cosiddetto metodo scientifico nel valutare l'esistenza di un nesso di causa, avendo i giudici di merito ragionato in termini di «elevata probabilità logica» e, dunque, con un criterio non scevro da valutazioni, piuttosto che affidarsi alla «probabilità statistica».

La Cassazione ha affermato che, qualora le leggi scientifiche non consentano un'assoluta certezza della derivazione causale, la regola di giudizio deve essere quella della preponderanza dell'evidenza o criterio «del più probabile che non», che va verificato non in base a una probabilità solo statistica quantitativa dell'evento quanto in ragione di una probabilità logica, «riconducendone il grado di fondatezza all'ambito degli elementi di conferma (e nel contempo di esclusione di altri possibili alternativi) disponibili in relazione al caso concreto».

Nel 2008 (sentenza 576) le Sezioni unite avevano chiarito tale principio, ma in una vicenda (danni da trasfusioni di sangue infetto) in cui non vi era evidenza di possibili concause.

Nel caso in esame, essendo stati provati

-il costante uso, sul lavoro, di ben due agenti patogeni (amianto e un altro) e la loro idoneità a causare l'insorgenza della malattia,

-la mancata adozione delle cautele all'epoca note, quali aspiratori e specifiche operazioni di pulizia dalle polveri,

-la Corte ha concluso approvando l'accertamento dei giudici di merito circa la sussistenza della responsabilità dei datori, non reputando decisiva la presenza di possibili altre cause.

Per la Corte, inoltre, non era necessario che i datori potessero prevedere l'insorgere della malattia, essendo invece sufficiente la prevedibilità di un «generico verificarsi di un danno alla salute del lavoratore». Sebbene l'amianto sia stato vietato solo nei primi anni '90, il rischio derivante dalla formazione e diffusione da polveri era noto almeno sin dal 1956 (anno in cui venne promulgato il Dpr 303) e, in ogni caso, il rischio specifico derivante dall'amianto risultava legislativamente recepito dal Dpr 1124/1965.

La prudenza deve sempre essere al massimo: nel dubbio, anche il riscontro di possibili concause non aiuta.

L'Esperto Risponde



■ LAVORATORI E TIROCINANTI, VALGONO LE STESSA REGOLE

D. *Un libero professionista/imprenditore, senza dipendenti, vorrebbe ospitare un soggetto per un tirocinio (non curricolare) a norma dell'articolo 41 della legge regionale del Veneto 13 marzo 2009, n. 3, e della direttiva di Giunta regionale (Dgr) del Veneto del 23 luglio 2013. Si chiede se il professionista/imprenditore e il tirocinante saranno sottoposti all'applicazione del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).*

R. Non conoscendo nel dettaglio la tipologia di tirocinio, chi è l'ente promotore eccetera, la risposta non potrà essere esaustiva. Comunque, secondo l'articolo 2 del Dlgs 81/2008, sono equiparati ai lavoratori anche i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Quindi, anche i tirocinanti sono destinatari dell'obbligo di tutela della loro salute e sicurezza sul lavoro. Il lettore potrà trovare ulteriori informazioni sul tirocinio sul sito della Regione Veneto:

<http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/faq-tirocini%20>

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 21 agosto 2017)

■ SANZIONI PER IL DATORE-RSPD IN AZIENDE OLTRE I 30 ADDETTI

D. *Esistono sanzioni a carico del datore di lavoro che svolge il ruolo di Rspd (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) pur non potendo farlo? Non mi riferisco alla mancata formazione, ma a un datore di lavoro-Rspd in un'azienda industriale con 560 dipendenti.*

R. Le condizioni e i casi in cui è consentito lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi sono quelli elencati all'allegato II del Dlgs 81/2008.

In particolare, per le aziende industriali il limite numerico dei dipendenti è fissato in 30 unità lavorative. La condotta segnalata dal lettore è sanzionabile, sul piano contravvenzionale, ex articolo 55, comma 1, lettera b, del Dlgs 81/2008 (arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro). La questione giuridica circa l'inefficacia di una nomina/designazione del Rspp per mancato rispetto della disciplina fissata dalla legge, e la relativa applicabilità della disciplina sanzionatoria, sono state affrontate e risolte positivamente dalla terza sezione della Cassazione penale con la sentenza 20682 del 21 maggio 2014.

(Pierluigi Soprani, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 21 agosto 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 2 settembre 2017, n. 205)



33

SENATO DELLA REPUBBLICA

DELIBERA 27 giugno 2017

Proroga del termine di cui all'articolo 6 della deliberazione del 4 dicembre 2013, recante «Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare riguardo al sistema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro».

(G.U. 3 luglio 2017, n. 153)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riclassificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Aggiornamento del numero ONU e della classe di rischio per alcuni prodotti esplosivi (17A04633)
(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi
(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

COMUNICATO

Conferma dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - quale organismo notificato per la certificazione dei recipienti a pressione trasportabili.
(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

DECRETO LEGISLATIVO 16 giugno 2017, n. 106

Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 305/2011, che fissa condizioni armonizzate per la commercializzazione dei prodotti da costruzione e che abroga la direttiva 89/106/CEE.
(G.U. 10 luglio 2017, n. 159)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 9 giugno 2017

Adozione delle tariffe per i servizi resi dal Corpo delle capitanerie di porto per le attività autorizzative e di controllo a istituti, enti e società di addestramento dei lavoratori marittimi.
(G.U. 11 luglio 2017, n. 160)

MINISTERO DELLA DIFESA

DECRETO 13 luglio 2017

Approvazione del nuovo elenco dei materiali d'armamento da comprendere nelle categorie previste dall'articolo 2, comma 2, della legge 9 luglio 1990, n. 185, in attuazione della direttiva 2017/433/UE.
(G.U. 14 luglio 2017, n. 163)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo
(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 7 agosto 2017

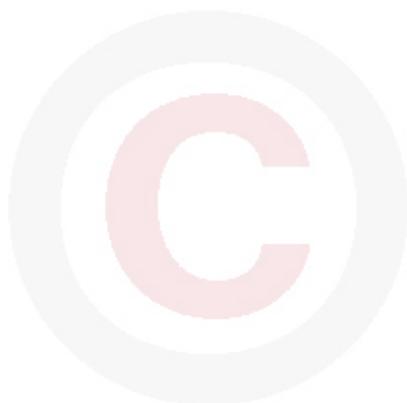
Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività scolastiche, ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.
(G.U. 24 agosto 2017, n. 197)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Regolamentazione tecnica aviazione civile

(G.U. 28 agosto 2017, n. 200)



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.