



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

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 9 gennaio 2018

NEWS E APPROFONDIMENTI

Miglioramento condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori

IL BANDO ISI 2017

Con comunicato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 296 del 20 dicembre 2017 è stato reso noto che l'Inail, con Determina del Presidente n. 444 del 4 dicembre 2017, ha approvato i criteri generali per l'attivazione della procedura per l'ottenimento dei finanziamenti alle imprese per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 22 dicembre 2017)

4

Sicurezza e formazione

LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE MARIITTIMO

Con d.m. 16 novembre 2017, pubblicato in G.U. 2 dicembre 2017, n. 282, è stata disposta l'istituzione del corso di formazione e addestramento per il personale marittimo in servizio su navi soggette al Codice IGF.

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

6

Sicurezza e controlli

LE VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Con d.m. 1° dicembre 2017 il Ministero del Lavoro ha adottato il Quindicesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del d.m. 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 dicembre 2017)

8

Rapporto di lavoro

MANCATO AGGIORNAMENTO DEL LAVORATORE ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO, EFFETTI E SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Nella gestione del rapporto di lavoro il datore ha una serie di obblighi formativi, tra cui quelli certamente più delicati e impegnativi riguardano la sfera della sicurezza sul lavoro e, in particolare, quello della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori designati come addetti al primo soccorso aziendale secondo quanto stabilito dagli articolo 18, comma 1, lett. b) e 45 del Dlgs n.81/2008.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 gennaio 2018)

14

Sicurezza e giurisprudenza - 1

GLI OBBLIGHI DEL COMMITTENTE NELL'UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE

Nel complesso regime della sicurezza sul lavoro negli appalti il committente, com'è noto, occupa ormai da tempo una posizione centrale sul piano della prevenzione degli infortuni; si consideri, infatti, che prima l'art. 7 del D.Lgs. 626/94 e, poi, l'art. 26 del D.Lgs. 81/08, hanno attribuito a tale figura un ruolo strategico, possiamo dire da "regista" della prevenzione, che fonda le sue radici su due elementi fondamentali.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 14 dicembre 2017)

17

2

Sicurezza e giurisprudenza - 2

NON COPERTI GLI INFORTUNI PER ATTIVITÀ EXTRA

Secondo l'interpretazione da darsi all'articolo 2087 del Codice civile, non è ipotizzabile a carico dell'imprenditore un obbligo di sicurezza e prevenzione anche in relazione a condotte del dipendente che, pur non rientranti nella nozione di inopinabilità e di abnormità, siano state poste in essere dopo il compimento della prestazione resa.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 gennaio 2018)

22

Sicurezza in commercio

POSSIBILE VENDERE ED ESPORRE MACCHINARI NON A NORMA

L'esposizione di un macchinario privo di tutti i requisiti di sicurezza non ricade nel divieto stabilito dal testo unico sulla sicurezza sul lavoro. In sintesi è questo il parere del ministero del Lavoro espresso tramite la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'interpello 1/2017, in risposta a una serie di quesiti formulati dalla Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 21 dicembre 2017)

24

Sanzioni e sicurezza

LA PRESCRIZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il 1994 ha rivoluzionato per parecchi versi il mondo del lavoro in Italia, ed in particolare della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Non solo è entrato in vigore il D.Lgs. 626/94, con il radicale cambiamento di prospettiva in merito alla gestione e all'assunzione di responsabilità conseguenti nel settore, ma è stato anche promulgato il D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

(Emanuela Dal Santo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 dicembre 2017)

26

Sicurezza all'estero

LAVORO ALL'ESTERO IN SICUREZZA

Sempre più spesso le imprese italiane, anche di ridotte dimensioni, inviano personale all'estero. Ciò può dar luogo a criticità e problematiche, specie con riferimento all'individuazione del regime applicabile ai fini della salute e sicurezza sul lavoro.

(Riccardo Borsari, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 3 dicembre 2017)

35

L'ESPERTO RISPONDE

38

RASSEGNA DI NORMATIVA

40



News e approfondimenti

Miglioramento
condizioni di salute e di
sicurezza dei lavoratori

II Bando ISI 2017

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 22 dicembre 2017)

Con comunicato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 296 del 20 dicembre 2017 è stato reso noto che L'Inail, con Determina del Presidente n. 444 del 4 dicembre 2017, ha approvato i criteri generali per l'attivazione della procedura per l'ottenimento dei finanziamenti alle imprese per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori.

Il bando si propone inoltre di incentivare le microimprese e le piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli per l'acquisto di nuovi macchinari ed attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, ridurre il livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali, ciò al fine di soddisfare l'obiettivo del miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali dell'azienda agricola mediante una riduzione dei costi di produzione o il miglioramento e la riconversione della produzione assicurando, al contempo, un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Le risorse messe a disposizione dell'Inail sono pari ad Euro 249.406.358,00 mentre i finanziamenti sono a fondo perduto e vengono assegnati fino a esaurimento delle risorse finanziarie, secondo l'ordine cronologico di ricezione delle domande.

Sono finanziabili le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 diversi assi di finanziamento:

- Progetti di investimento (Asse di finanziamento 1);
- Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (Asse di finanziamento 1);

- Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC) (Asse di finanziamento 2);
- Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (Asse di finanziamento 3);
- Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (Asse di finanziamento 4);
- Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli (Asse di finanziamento 5- sub Assi 5.1 e 5.2).

La domanda deve essere presentata in modalità telematica, con successiva conferma attraverso l'apposita funzione di upload/caricamento presente nella procedura per la compilazione della domanda on line, come specificato negli Avvisi regionali.

Sul sito www.inail.it - ACCEDI AI SERVIZI ONLINE - le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali.

La formazione e l'addestramento del personale marittimo

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

Con d.m. 16 novembre 2017, pubblicato in G.U. 2 dicembre 2017, n. 282, è stata disposta l'istituzione del corso di formazione e addestramento per il personale marittimo in servizio su navi soggette al Codice IGF.

Il provvedimento, in specie, istituisce il corso di formazione e di addestramento di base ed avanzato per il personale marittimo in servizio su navi soggette all'applicazione del codice IGF e su navi non soggette all'applicazione del predetto codice ma che utilizzano GNL (Gas naturale liquefatto) o altri combustibili con basso punto di infiammabilità come definiti nel codice IGF.

Il corso definisce le conoscenze e l'addestramento necessari per acquisire le competenze in materia di gestione, funzionamento dei sistemi a gas o altri combustibili con basso punto di infiammabilità, nonché la conoscenza degli aspetti di sicurezza, di emergenza e di protezione ambientale correlati alla movimentazione, allo stoccaggio e all'utilizzo degli stessi come combustibili.

Il certificato di addestramento di base deve essere posseduto, per poter prestare servizio a bordo di una nave soggetta al Codice IGF, dal personale marittimo responsabile di specifici compiti di sicurezza relativi alla cura, all'utilizzo di gas quale combustibile di bordo ovvero per interventi nei casi di emergenza.

Devono invece essere in possesso di un certificato di addestramento avanzato i comandanti, gli ufficiali di macchina e chiunque altro abbia diretta responsabilità per la cura e l'utilizzo dei gas come combustibile e dei relativi sistemi di buncheraggio a bordo delle navi soggette al Codice IGF.

Il certificato di addestramento di base e il certificato di addestramento avanzato è rilasciato dall'Ufficio di iscrizione del marittimo previa acquisizione dell'attestato di superamento del relativo corso nonché della verifica dei requisiti richiesti.

L'aggiornamento dell'addestramento di base (refresher training), della durata di almeno 8 ore, è effettuato presso gli istituti, enti o società riconosciuti idonei. Allo stesso possono essere ammessi un numero massimo di 20 (venti) persone e, comunque, non superiore al numero massimo ammissibile in base alle dimensioni dell'aula a tale scopo autorizzata, al numero degli istruttori e

delle attrezzature disponibili.

L'aggiornamento dell'addestramento avanzato (refresher training), della durata di almeno 12 ore, è effettuato presso gli istituti, enti o società riconosciuti idonei. Allo stesso possono essere ammessi un numero massimo di 20 (venti) persone.



Le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezzai24", 14 dicembre 2017)

Con d.m. 1° dicembre 2017 il Ministero del Lavoro ha adottato il Quindicesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del d.m.11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

8

Il Decreto si compone di sei articoli.

All'**articolo 1** (Rinnovo delle iscrizioni nell'elenco dei soggetti abilitati) è rinnovata l'iscrizione per i soggetti che hanno tempestivamente e regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione di cui al d.m. 11 aprile 2011 ha potuto tempestivamente concludere la propria istruttoria.

L'**articolo 2** (Rinnovo delle iscrizioni) rinnova l'iscrizione con sospensione parziale dell'abilitazione per i soggetti che hanno tempestivamente e regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione, di cui al Decreto interministeriale 11/04/2011, ha potuto tempestivamente concludere la propria istruttoria con esito parzialmente favorevole.

L'**articolo 3** (Variazione delle abilitazioni) apporta le variazioni alle iscrizioni già in possesso, sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti mentre l'**articolo 4** (Variazione delle abilitazioni) stabilisce le variazioni alle iscrizioni già in possesso sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti.

Con l'**articolo 5** (Iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati) è decretato l'inserimento ex novo, della società ivi indicata, nell'elenco dei soggetti abilitati mentre con l'articolo 5 (Elenco dei soggetti abilitati) si specifica che con il Decreto si adotta l'elenco aggiornato, in sostituzione di quello adottato con il d.m. n. 78 del 20 settembre 2017.

All'**articolo 6** (Obblighi dei soggetti abilitati), sono riportati, come di consueto, gli obblighi cui sono tenuti i soggetti abilitati.

Nello specifico viene previsto che i soggetti abilitati siano tenuti a riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate, nonché i seguenti dati: regime di effettuazione della verifica (affidamento diretto da parte del datore di lavoro o da parte del titolare

della funzione), data del rilascio, data della successiva verifica periodica, datore di lavoro, tipo di attrezzatura con riferimento all'allegato VII del D.Lgs. 81/08, costruttore, modello e numero di fabbrica o di matricola e per le attrezzature certificate CE da parte di Organismi Notificati il relativo numero di identificazione. Tali soggetti devono inoltre conservare per un periodo non inferiore a dieci anni, tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica.

Il registro informatizzato deve essere trasmesso per via telematica, con cadenza trimestrale, al soggetto titolare della funzione.

Tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica sono conservati a cura del soggetti abilitati per un periodo non inferiore a dieci anni. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro il periodo di validità quinquennale dell'Iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, può procedere al controllo della permanenza dei presupposti di base dell'Idoneità dei soggetti abilitati. Qualsiasi variazione nello stato di fatto o di diritto che i soggetti abilitati intendono operare deve essere preventivamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si esprime sulla ammissibilità della variazione comunicata.

L'elenco adottato in allegato al d.m. 1° dicembre 2017 - "Elenco dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui all'Allegato VII del Decreto legislativo n. 81/2008" - sostituisce integralmente il precedente elenco adottato con il d.m. 20 settembre 2017.

Deve essere rammentato, in proposito, che, in virtù del decreto interministeriale 11 aprile 2011, il datore di lavoro deve sottoporre le attrezzature di lavoro riportate nella successiva Tabella I a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza. Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati.

Le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'ARPA, o da soggetti pubblici o privati abilitati. Per l'effettuazione delle verifiche l'INAIL può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza. Le predette verifiche comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.

Tabella I
Verifiche di attrezzature e periodicità

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del paniere maggiore di 500 mm.	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale

Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg, non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche triennali
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale
Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale

Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: triennale
Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale
Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in I e II categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Generatori di vapor d'acqua	Visita interna: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS ≤ 350 °C	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C	Verifica di integrità: decennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	Verifica quinquennale

L'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati ha validità quinquennale a decorrere dalla data di abilitazione. Con l'iscrizione, il soggetto abilitato si impegna al rispetto dei termini previsti dall'articolo 2, comma 1, del d.m. 11 aprile 2011. Tale norma dispone che l'INAIL è titolare della

prima delle verifiche periodiche da effettuarsi nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, mentre le ASL sono titolari delle verifiche periodiche successive alla prima, da effettuarsi nel termine di trenta giorni dalla richiesta.

L'iscrizione nell'elenco può essere rinnovata a seguito di apposita istanza, previo esito positivo dell'esame della documentazione di rinnovo.

Mancato aggiornamento del lavoratore addetto al primo soccorso, effetti e sanzioni per il datore di lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da “*Quotidiano del Lavoro*”, 3 gennaio 2018)

Nella gestione del rapporto di lavoro il datore ha una serie di obblighi formativi, tra cui quelli certamente più delicati e impegnativi riguardano la sfera della sicurezza sul lavoro e, in particolare, quello della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori designati come addetti al primo soccorso aziendale secondo quanto stabilito dagli articolo 18, comma 1, lett. b) e 45 del Dlgs n.81/2008. 14

Molto spesso, però, si verifica che, o per difficoltà organizzative o per semplice dimenticanza, i lavoratori incaricati non prendono parte al corso di aggiornamento obbligatorio, da ripetere almeno ogni tre anni, e ciò pone il problema di comprendere se la nomina conferita è ancora valida e se l'addetto deve eventualmente ripetere di nuovo il corso di prima formazione.

L'obbligo della formazione e dell'aggiornamento.

Per dare una risposta a queste domande è necessario tener presente, in primo luogo, che l'articolo 37, comma 9, del Dlgs n.81/2008, prevede l'obbligatorietà di un'adeguata e specifica prima formazione e dell'aggiornamento periodico anche dei lavoratori incaricati del primo soccorso aziendale che, secondo quanto stabilisce l'articolo 45, comma 2, dello stesso decreto, sono regolati dal decreto dei Ministri della Salute, Lavoro e P.S., Funzione Pubblica e delle Attività produttive 15 luglio 2003, n. 388.

Tale provvedimento nel disciplinare i contenuti e la durata minima (allegati 3 e 4) della prima formazione di tale figura, teorica e pratica, prevede espressamente all'articolo 3, comma 5, che «La formazione dei lavoratori designati andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico» senza, però, prevedere nulla in merito agli effetti derivanti dal mancato aggiornamento nel termine stabilito.

Requisiti dell'addetto al primo soccorso ed effetti derivanti dal mancato aggiornamento.

La mancata previsione di disposizioni specifiche relative a tale ipotesi rappresenta, invero, un autentico profilo problematico, che deve essere affrontato considerando brevemente due elementi; il primo è che la prima formazione e l'aggiornamento sono considerati da tale norma requisiti per il regolare svolgimento dell'incarico di addetto al primo soccorso.

Il datore di lavoro e il dirigente sono tenuti, infatti, a vigilare costantemente sul possesso del requisito dell'aggiornamento della formazione di tali figure, in quanto è essenziale per assicurare al sistema aziendale un'organizzazione efficace in caso di emergenza come richiesto dall'articolo 15 del Dlgs n.81/2008.

Il secondo è che dagli allegati 3 e 4 del Dm n.388/2003 emerge l'obbligatorietà di un percorso formativo di tipo modulare articolato, appunto, in tre moduli "A", "B" e "C" di cui solo quest'ultimo – finalizzato ad acquisire capacità di intervento pratico – sottoposto all'obbligo dell'aggiornamento triennale di almeno 6 ore per le aziende del gruppo "A" e di almeno 4 ore per quelle dei gruppi "B" e "C".

Si tratta, pertanto, di una disciplina che presenta evidenti analogie, in termini generali, con quella regolamentare relativa alla formazione e l'aggiornamento dei responsabili e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (Rspp – Aspp) contenuta nel recente Accordo Stato – Regioni 7 luglio 2016, che proprio in merito all'ipotesi generale del mancato aggiornamento della formazione delle figure della prevenzione prevede espressamente al p.8 «...in analogia con quanto previsto per gli Rspp e Aspp, qualora la formazione costituisca a tutti gli effetti un titolo abilitativo all'esercizio della funzione esercitata – come a titolo esemplificativo, nel caso del Coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione, gli addetti al Primo Soccorso, gli operatori addetti all'uso delle attrezzature di cui all'Accordo del 22 febbraio 2012 per le quali è richiesta una specifica abilitazione, ecc. - tale funzione deve ritenersi non esercitabile se non viene completato l'aggiornamento riferito al periodo indicato dalle specifiche norme (ad esempio, quinquennio, triennio, ecc.)» ().

Tale provvedimento, quindi, che fa propri gli orientamenti già espressi nell'Accordo Stato – Regioni 25 luglio 2012 e dal Ministero del Lavoro nell'interpello 29 dicembre 2015, porta a ritenere che il mancato aggiornamento entro il termine triennale dell'addetto al primo soccorso non determinerebbe l'obbligo di dover ripetere l'intero corso di prima formazione ma un'ipotesi di sospensione dal compito fino a quando lo stesso addetto non frequenti e completi il corso di aggiornamento previsto dal citato Dm n.388/2003.

In altri termini, quindi, si realizza non un'ipotesi di decadenza dall'incarico di addetto al primo soccorso, ma il lavoratore non può svolgere le funzioni attribuite fino a che l'omissione non è regolarizzata.

Da osservare, poi, che l'allegato V del predetto Accordo Stato – Regioni 7 luglio 2016 precisa che i corsi per tali figure non possono essere erogati in modalità e-learning; pertanto, l'adempimento andrà assolto con la frequenza ad un corso in aula tenuto da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale, e nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico formatore può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato (articolo 3, comma 2, Dm n.388/2003).

Sanzioni e regolarizzazione delle violazioni.

Si osservi, infine, che il mancato aggiornamento dalla formazione dell'addetto al primo soccorso comporta l'applicazione nei confronti del datore di lavoro e del dirigente la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro – ammenda raddoppiata se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori e triplicata se si riferisce a più di dieci lavoratori – secondo quanto previsto dall'articolo 55, comma 5, lettera c) e 6-bis, del Dlgs n.81/2008, fermo restando l'applicazione dei benefici dell'istituto della prescrizione obbligatoria di cui al Dlgs n.758/1994, in caso di regolarizzazione dell'illecito commesso.

Gli obblighi del committente nell'utilizzo delle attrezzature

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 14 dicembre 2017)

Nel complesso regime della sicurezza sul lavoro negli appalti il committente, com'è noto, occupa ormai da tempo una posizione centrale sul piano della prevenzione degli infortuni; si consideri, infatti, che prima l'art. 7 del D.Lgs. 626/94 e, poi, l'art. 26 del D.Lgs. 81/08, hanno attribuito a tale figura un ruolo strategico, possiamo dire da "regista" della prevenzione, che fonda le sue radici su due elementi fondamentali.

Il primo è l'obbligo di verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici, subappaltatrici, somministranti e dei lavoratori autonomi rispetto all'oggetto del contratto che deve essere eseguito in concreto all'interno dei locali di cui ha la disponibilità giuridica (art. 26, primo comma); il secondo, invece, sono i controversi doveri di cooperazione e di coordinamento (art. 26, comma 3) che il committente deve necessariamente promuovere e che si ritengono anche comprensivi dell'obbligo di controllo da parte dello stesso sulle dinamiche che avvengono all'interno del perimetro aziendale per quanto riguarda le condotte degli appaltatori, subappaltatori e dei loro lavoratori.

La questione di fondo, però, è che se è chiaro che questo dovere di controllo trova un primo punto di limitazione nel documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI) appare altrettanto chiaro che la norma non specifica i confini di questa responsabilità, ossia le tipologie di verifiche che in costanza di rapporto è tenuto a compiere.

Si tratta, invero, di un profilo problematico che investe anche i confini della sfera delle responsabilità per quanto riguarda i rischi interferenziali e quelli specifici delle imprese esecutrici, nonché la distinzione tra ordini finalizzati al mero coordinamento e l'esercizio del potere direttivo sui lavoratori dell'appaltatore riservato, com'è noto, a quest'ultimo soggetto (cfr. art. 29 D.Lgs. 276/03).

Proprio su questi aspetti così delicati la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 11 dicembre 2017, n. 29582, ha cercato di fare chiarezza fornendo una serie di indici idonei a valutare la sussistenza o meno della responsabilità del committente in relazione al suo dovere di controllo in caso d'infortunio del lavoratore dell'appaltatore.

Il caso

La vicenda affrontata dalla S.C. di Cassazione trae origine questa volta da un serio infortunio accaduto all'interno di un'importante azienda dolciaria del torinese, la B. S.p.A, che aveva appaltato a una impresa edile, la ditta E.F., dei lavori di manutenzione ordinaria all'interno del proprio stabilimento; sulla dinamica dell'accaduto la sentenza è molto ermetica ma sembra di capire che durante l'operazione di rimozione di una intelaiatura di ferro dal portone d'ingresso il lavoratore dell'appaltatore S.S. riportava delle lesioni cadendo da una scala appartenente all'appaltatore.

Il Tribunale di Cuneo aveva escluso la responsabilità, contrattuale ed extra contrattuale della società committente in relazione all'infortunio occorso al lavoratore, dipendente della E.F.; tale decisione veniva, poi, confermata in secondo grado dalla Corte di appello di Torino che respingeva il ricorso presentato dal lavoratore infortunato in quanto dall'istruttoria svolta non erano emersi elementi di responsabilità del committente.

In particolare secondo i giudici non era risultato confermato che lo S.S. fosse tenuto ad eseguire ordini impartiti da personale della società appaltatrice della riparazione della muratura in un locale seminterrato, quindi non è stato dimostrato l'assoggettamento al potere direttivo da parte del committente dato questo molto importante; inoltre, il capitolato di appalto era rimasto immutato e non era emerso chi avesse impartito l'ordine di eseguire il diverso lavoro sull'intelaiatura del portone.

Alla luce di ciò ritengono i giudici "(...) la società B. non poteva essere a conoscenza del fatto che il lavoratore si sarebbe dedicato ad attività diverse e non era, conseguentemente, in grado di impedirle"; quindi il fatto che l'operaio infortunato stava operando senza il rispetto delle condizioni di sicurezza non era imputabile alla società committente "(...) in mancanza di una prova sufficientemente rassicurante che il lavoro, estraneo a quello effettivamente commissionato alla E. F., era stato da lei richiesto".

Il divieto di utilizzo delle attrezzature del committente

Per altro viene ancora sottolineato nella sentenza che nel corso dell'istruttoria era emerso che i contratti di appalto prevedevano sempre il divieto di utilizzazione delle attrezzature del committente e, dunque, non era configurabile alcun obbligo in capo allo stesso di controllare che venissero utilizzati strumenti idonei; per altro l'impresa cui era stato affidato in appalto il lavoro, e da cui dipendeva lo S.S., era da tempo attiva e non vi erano mai stati infortuni.

Si osservi che il tenore di tale precisazione è tale da far ritenere che proprio la previsione all'interno dei contratti di tale divieto può assumere in termini cautelari un rilievo quasi decisivo ai fini dell'esonero della responsabilità del committente e, quindi, mette in luce i gravi rischi che lo stesso corre sul piano penale e civile quando concede proprie attrezzature all'appaltatore oppure non

vigila adeguatamente sul rispetto di tale divieto.

Ordini di lavoro del committente e concessione tacita dell'uso delle attrezzature

Avverso tale sentenza l'infortunato S.S. ha proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito e lamentando la violazione e falsa applicazione degli artt. 1218, 2047 e 2087 c.c. in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., nonché l'omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c.

In particolare secondo il ricorrente la Corte territoriale pur muovendo da esatti e condivisibili principi in base ai quali solo una condotta abnorme del lavoratore esonera dalla responsabilità il datore di lavoro che risponde anche nel caso di condotta imprudente o negligente, è poi pervenuta all'errata conclusione di escludere la responsabilità della committente nonostante fosse emerso incontrovertibilmente che era stato un dipendente della stessa società committente a richiedere il lavoro di rimozione dei telai dal portone.

Di conseguenza secondo il lavoratore ricorrente l'ordine era stato dato dal committente e, quindi, non può essere esclusa la sua responsabilità per il danno patito visto che, per altro, per l'esecuzione di quel lavoro era necessario l'utilizzo di ponteggi o di cestelli elevatori; la società B. a suo avviso aveva, quindi, omesso il controllo dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati per eseguire il lavoro commissionato.

Sotto un altro profilo, inoltre, fa rilevare ancora che questa condotta del committente fa presumere che il lavoro era stato affidato ad una società che non era in possesso degli strumenti adatti a svolgerlo e che l'istruttoria aveva confermato che si era protratto per uno/due giorni; lo strumento adoperato era incontestatamente inadatto ed apparteneva alla committente che ne aveva autorizzato l'utilizzazione almeno tacitamente di tal che la responsabilità sarebbe configurabile ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Il committente B., pertanto, non avrebbe nemmeno verificato l'idoneità tecnico - professionale dell'impresa appaltatrice e per altro i giudici d'appello avrebbero errato nel non considerare che era la stessa società B. a dover dimostrare che la scala era stata utilizzata contro la sua volontà e che l'attività di rimozione del telaio era stata svolta a sua insaputa.

I limiti generali al dovere di controllo sui lavori del committente

I giudici della Cassazione hanno, tuttavia, respinto il ricorso del lavoratore ritenendolo in parte inammissibile e in parte infondato, facendo rilevare il principio in base al quale la violazione dell'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro si estende al committente solo ove lo stesso si sia reso garante della vigilanza relativa alla misura da adottare in concreto e si sia riservato i poteri tecnico-organizzativi dell'opera da eseguire (1).

Di conseguenza non è configurabile una responsabilità del committente in re ipsa, ossia per il solo fatto di aver affidato in appalto determinati lavori ovvero un servizio; è pur vero che l'art. 26 del D.Lgs. 81/08, prevede diversi obblighi in capo a tale soggetto e, quindi, il dovere di sicurezza è riferibile, oltre che al datore di lavoro appaltatore, anche al committente con conseguente possibilità, in caso di infortunio, di intrecci di responsabilità, coinvolgenti anche il committente medesimo.

Tutto ciò, però, secondo la S.C. non significa che tale principio trovi un'applicazione automatica "(...) non potendo esigersi dal committente un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori"; insomma, secondo i giudici non è ammissibile (ovviamente) una responsabilità oggettiva del committente e al tempo stesso il controllo sull'attività appaltata non può entrare in ogni dettaglio dei lavori commissionati.

Responsabilità del committente e indici presuntivi

In questa prospettiva, pertanto, per fondare la responsabilità del committente, non si deve prescindere da un attento esame della situazione fattuale, al fine di verificare quale sia stata, in concreto, l'effettiva incidenza della condotta del committente nell'eziologia dell'evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori, ovvero, per lo svolgimento del servizio.

A tal fine secondo la S.C. vanno attentamente analizzati quattro importanti indici:

- la specificità dei lavori da eseguire e le caratteristiche del servizio da svolgersi;
- i criteri seguiti dal committente per la scelta dell'appaltatore o del prestatore d'opera, quale soggetto munito dei titoli di idoneità prescritti dalla legge e della capacità tecnica e professionale proporzionata al tipo di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa;
- l'ingerenza del committente stesso nell'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto o del contratto di prestazione d'opera;
- la percepibilità agevole e immediata da parte del committente di eventuali situazioni di pericolo (2).

Orbene, nel caso de quo la Corte territoriale nell'esaminare la domanda risarcitoria avanzata dallo S.S. nei confronti della società committente con una valutazione del materiale probatorio esente da vizi e conforme ai principi in tema di presunzioni, ha in primo luogo escluso che vi fosse una prova rassicurante, anche solo in via presuntiva, del fatto che il lavoro nell'esecuzione del quale era occorso l'infortunio fosse riferibile ad una richiesta aggiuntiva, comunque riferibile alla società

committente, ed inoltre non è stata confermata la deduzione che i lavoratori della E.F. che aveva in appalto il lavoro di ripristino di alcuni locali della società committente fossero tenuti ad eseguire gli ordini della committente stessa.

Non era neppure risultata dimostrata alcuna modifica dell'appalto ed era poi emerso che la E.F. era una società con una adeguata organizzazione, specializzata in lavori edili, che da lungo tempo collaborava con la B. e che negli anni come già accennato non aveva subito infortuni.

Infine sottolineano ancora i giudici della Cassazione la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal giudice del merito; a tal proposito viene ribadito che le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal giudice del merito.

21

(1) Cfr. in tal senso Cass. 22 marzo 2002, n. 4129, id. 28 ottobre 2009, n. 22818; 7 marzo 2012 n. 3563; 8 ottobre 2012, n. 17092 e 11 luglio 2013, n.17178.

(2) Cfr. Cass. 11 luglio 2013, n.17178.

Non coperti gli infortuni per attività extra

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 gennaio 2018)

Secondo l'interpretazione da darsi all'articolo 2087 del Codice civile, non è ipotizzabile a carico dell'imprenditore un obbligo di sicurezza e prevenzione anche in relazione a condotte del dipendente che, pur non rientranti nella nozione di inopinabilità e di abnormità, siano state poste in essere dopo il compimento della prestazione resa.

22

Tale l'articolato principio dettato dalla Cassazione nella sentenza 146/18 (depositata il 5 gennaio scorso) a seguito del ricorso di un imprenditore-datore di lavoro, esecutore di lavori su pali elettrici per conto dell'Enel.

L'incidente che aveva causato l'infortunio al lavoratore ricorrente era stato determinato dalla caduta di quest'ultimo dalla scala che, dopo la regolare fase lavorativa, era stata instabilmente appoggiata ad un albero. I giudici di merito respingevano la richiesta risarcitoria del lavoratore in quanto questi era venuto meno all'obbligo – su di lui gravante – di fornire in corso di causa, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, la prova del fatto costituente l'inadempimento della società datrice di lavoro e della correlazione causale di tale inadempimento con l'infortunio subito.

Si evidenzia che l'articolo 2087 si qualifica come norma di chiusura del sistema antinfortunistico riguardante situazioni e ipotesi non ancora espressamente codificate dal legislatore, per cui impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare comunque l'integrità psicofisica dei dipendenti con l'adozione non solo di misure di tipo igienico sanitario o antinfortunistico, ma anche atte, secondo comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla sua lesione nell'ambiente o durante il lavoro, in relazione agli eventi anche se non collegati direttamente ad esso.

L'articolo 2087, peraltro, non può configurare un'ipotesi di responsabilità oggettiva, atteso che la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi imposti dalle norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche note al momento. Pertanto, il lavoratore che lamenti di aver subito un danno da infortunio sul lavoro oltre a provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, deve provare l'esistenza del danno e il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione. A sua volta il datore di lavoro deve provare la dipendenza del danno da causa a lui non imputabile e, cioè, di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno

Ciò premesso, considerato che nel caso in esame il lavoratore infortunato rivestiva la qualifica di capo-operaio, che la prestazione eseguita non era prevista dal programma di lavoro e che tuttavia il cantiere era dotato dell'attrezzatura necessaria all'esecuzione della prestazione che ha dato corso all'infortunio in sicurezza, la Cassazione, in applicazione del principio in premessa, ha ritenuto che il datore di lavoro non è incorso nella responsabilità di cui all'articolo 2087 del Codice civile.

Possibile vendere ed esporre macchinari non a norma

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 21 dicembre 2017)

L'esposizione di un macchinario privo di tutti i requisiti di sicurezza non ricade nel divieto stabilito dal testo unico sulla sicurezza sul lavoro. In sintesi è questo il parere del ministero del Lavoro espresso tramite la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'interpello 1/2017, in risposta a una serie di quesiti formulati dalla Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

I quesiti ipotizzavano la vendita di dispositivi di protezione individuale, privi dei requisiti di sicurezza previsti dall'articolo 70 del testo unico, se l'acquirente è un rivenditore di tale tipologia di attrezzatura, ovvero se possa ritenersi legittima la vendita, il noleggio o la concessione di attrezzature di lavoro allorché nell'atto di vendita sia prevista, da parte dell'acquirente, la messa a norma delle stesse prima dell'utilizzo.

Infine è stato chiesto se l'esposizione ai fini della vendita, noleggio o concessione in uso delle attrezzature, dei dispositivi e degli impianti privi di tutti o parte dei dispositivi di sicurezza, in spazi commerciali, compresi quelli all'aperto e le fiere, costituisca violazione dell'articolo 70, indipendentemente dal perfezionamento dell'atto di trasferimento del bene, salvo restando la possibilità di esporre parti limitate, non potenzialmente funzionanti se non completate di quelle indispensabili a soddisfare la vigente normativa sulla sicurezza.

La risposta a interpello non manca di sottolineare che le disposizioni contenute negli articoli 23 e 72 del testo unico, nel vietare fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuali o impianti non conformi alla normativa tecnica, intendono perseguire la finalità di anticipare la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori garantendo l'utilizzo unicamente di quei beni conformi in origine, ovvero di quelli preventivamente adeguati alla normativa di sicurezza.

Peraltro sul punto si è espressa la Corte di cassazione (sentenza 40590/2013) la quale ha ritenuto che, se da una parte è vietato l'impiego di macchinari non a norma, non può ritenersi vietata la vendita di un macchinario avente uno scopo ben preciso senza alcuna previsione di utilizzazione.

Sulla base di tali elementi giurisprudenziali, la Commissione per gli interpelli ha ritenuto che non ricadono nell'ambito di applicazione delle disposizioni di legge la circolazione di attrezzature di lavoro ed eventuali dispositivi di protezione individuale, ovvero di impianti non conformi, senza alcuna previsione di utilizzazione ma con esclusivo e documentato fine demolitorio ovvero riparatorio per la messa a norma, così come la mera esposizione al pubblico.

La prescrizione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

(Emanuela Dal Santo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 dicembre 2017)

Il 1994 ha rivoluzionato per parecchi versi il mondo del lavoro in Italia, ed in particolare della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Non solo è entrato in vigore il D.Lgs. 626/94, con il radicale cambiamento di prospettiva in merito alla gestione e all'assunzione di responsabilità conseguenti nel settore, ma è stato anche promulgato il D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

Tale decreto, sconosciuto ai più nei suoi dettagli, ha modificato radicalmente il regime sanzionatorio in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Alla sua pubblicazione fu salutato con infinite critiche ed obiezioni da parte di molti, in quanto considerato un sistema di depenalizzazione e quindi foriero di diminuzione delle tutele dei lavoratori. Successivamente, fu chiaro che, invece, il nuovo sistema lasciava meno spazio alla possibile discrezionalità degli organi di controllo, e quindi apriva un'era di maggiore controllo e regolarità.

Gli istituti precedenti e gli UPG

Nel 1955, con l'art. 7 del d.P.R. 520 del 19 marzo, quasi contestualmente all'approvazione della nuova disciplina giuridica in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro dei decreti "tecnici" dell'epoca (d.P.R. 547/55-d.P.R. 303/56 e d.P.R. 164/56) nell'ambito della riorganizzazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, si stabiliva che l'Ispettorato del lavoro deve esercitare attività, tra le altre, di vigilanza sul rispetto di tutte le leggi sul lavoro ovunque sia presente almeno un lavoratore subordinato; principio ribadito nella Legge 628/61 che afferma che l'ispettore ha "il compito di vigilare sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di lavoro e di previdenza sociale (...) ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato". L'art. 9 del medesimo decreto istituiva il potere di diffida, stabilendo che "in caso di constatata inosservanze delle norme di legge la cui applicazione è affidata all'Ispettorato del lavoro, questo ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, valutate le circostanze del caso, di diffidare con apposita prescrizione il datore di lavoro, fissando un termine per la regolarizzazione". Tale norma rappresentava una deroga all'obbligo della denuncia, sancito dal Codice di procedura penale (c.p.p.), a carico degli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria: deroga motivata dal fatto che lo scopo principale dell'azione degli UPG non è tanto punitivo quanto la sostanziale attuazione della tutela dei lavoratori.

A lungo si è dibattuto circa la legittimità di tale deroga. Era comunque prassi che l'ispettore diffidasse il datore di lavoro senza comunicare alcunché all'Autorità giudiziaria; solo l'inosservanza alle prescrizioni contenute nella diffida comportava l'obbligo, da parte dell'ispettore, della denuncia al P.M. ex art. 331 c.p.p.

Un ulteriore potere, quello di disposizione, venne attribuito dal decreto all'Ispettorato del lavoro, con l'art. 10: la disposizione è un provvedimento con il quale l'organo di vigilanza, nell'esercizio di un potere discrezionale riconosciutogli e nei limiti stabiliti dalla legge, impone nuovi obblighi o divieti oltre a quelli sanciti dal legislatore con le norme di prevenzione dallo stesso emanate. Questo intervento può talvolta risultare necessario al fine di prevenire o contrastare/eliminare una situazione di rischio la cui specificità non è contemplata nelle norme di legge. La disposizione viene dunque ad assumere rilievo in presenza di situazioni particolari di rischio che si rimettono alla valutazione discrezionale dell'ispettore

La disposizione è un atto amministrativo e soltanto la sua inosservanza nei modi e tempi stabiliti dall'ispettore si configura come reato penale di cui il PM dovrà necessariamente essere informato per avviare un procedimento, appunto, penale.

L'art. 11 comma 2 del medesimo decreto, "Si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a lire ottocentomila se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro" decretava la natura penale dei reati in materia.

Successivamente, la legge 23 dicembre 1978, n. 833 ha istituito il Servizio Sanitario Nazionale e demandato la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'attività di prevenzione di un apposito servizio facente capo all'ASL, che, con il D.Lgs. 502/92, sarà chiamato "Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro". Seguì una diatriba concernente le competenze di vigilanza in materia di igiene e sicurezza fino a che, con sentenza della Seconda Sezione del Consiglio di Stato, nell'adunanza del 3 marzo 1982, si stabilì che vi è concorso di funzioni di U.P.G. tra ASL ed Ispettorato, cioè entrambi hanno, formalmente, potere ispettivo in materia. IL D.Lgs. 626/94 introdusse una nuova modifica: l'art. 23 comma 1 stabiliva infatti che "(...) per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati (...) l'attività di vigilanza (...) può essere esercitata anche dall'Ispettorato del lavoro che ne informa preventivamente il Servizio di prevenzione e protezione dell'ASL territorialmente competente". Il d.P.C.M. 412/97 ha individuato tali attività a rischio particolarmente elevato; in dettaglio:

-attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile (elenco analogo all'ambito di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/08);

-lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;

-lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei.

Gli aspetti legati alla tutela della sicurezza e igiene (prima e sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (poi) non sono comunque di competenza esclusivamente dell'Ispettorato del Lavoro e dei Servizi Prevenzione delle Aziende Sanitarie. Sono Ufficiali di Polizia Giudiziaria, per gli aspetti di rispettiva competenza, ad esempio, i vigili del fuoco, l'INAIL, gli Uffici di Sanità aerea e marittima ed autorità marittime portuali ed aeroportuali, il Corpo delle Miniere, i carabinieri (NAS, NIL, ecc.), l'ARPA, ecc.

Gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria (U.P.G.)

Le funzioni di U.P.G. derivano, in primo luogo dal Codice di procedura penale, che opera una distinzione fondamentale, identificando chiaramente due diverse figure di U.P.G. (art. 57 c.p.p.): una (comma 1) con competenze che possono essere definite di portata generale (in sintesi, appartenenti alle forze dell'ordine che, previa ulteriore formazione professionale, hanno la possibilità di svolgere attività investigativa per conto di un organo giudiziario) ed un'altra (comma 3) in cui gli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria sono le persone alle quali le leggi ed i regolamenti attribuiscono le funzioni previste dall'art. 55 "nei limiti del servizio cui sono destinate e secondo le rispettive attribuzioni". Tale principio di identificazione opera, in particolare, per gli U.P.G. appartenenti alle Aziende Sanitarie, per cui, ad esempio, il Tecnico della Prevenzione (T.d.P.) è definibile U.P.G. ai sensi del d.m. 58/97, ma il suo "campo d'azione" dipende dal determinato Servizio cui è assegnato e dall'effettività dei suoi compiti. Ovvero, è l'assegnazione ad un certo Servizio piuttosto che ad un altro, oltre alla sua specifica competenza, che determina le competenze dello specifico U.P.G., costituendo il limite di cui al comma 3 dell'art. 57 c.p.p.

L'art. 55 c.p.p. definisce le funzioni della polizia giudiziaria:

1. La polizia giudiziaria deve, anche di propria iniziativa, prendere notizia dei reati, impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori, ricercarne gli autori, compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova e raccogliere quanto altro possa servire per l'applicazione della legge penale.
2. Svolge ogni indagine e attività disposta o delegata dalla autorità giudiziaria.

Nel rispetto di tale norma, gli ufficiali e gli agenti di polizia giudiziaria hanno la facoltà ed il dovere di svolgere indagini, in via preventiva o su delega dell'autorità giudiziaria, fermare ed arrestare le persone indiziate di reato o colte in flagranza di reato (artt. 380, 381 e 382 c.p.p.). Il loro operato viene poi sottoposto al vaglio di un magistrato (pubblico ministero), quindi, eventualmente, a quello di un giudice "terzo" ed imparziale. La loro attività si esplica soprattutto nella fase delle indagini preliminari, durante la quale l'U.P.G. è titolare di proprie potestà e funzioni investigative, anche parzialmente autonome da quelle del pubblico ministero (ad es. arresto, fermo, atti di indagine...), oltre ad esercitare una propria funzione esecutiva di direttive e di atti delegati sempre

dal magistrato del pubblico ministero (artt. 347 e 370 c.p.p.). La polizia giudiziaria non è parte processuale anche, e soprattutto, perché davanti al giudice non può iniziare, né proseguire, l'azione penale, prerogativa costituzionalmente riconosciuta in via esclusiva al P.M., con il quale, in tema di rapporti, opera in regime di:

-piena libertà investigativa (art. 55 c.p.p.) che dura per tutto il tempo in cui manca l'intervento del P.M. (prima che l'autorità giudiziaria venga investita della notizia di reato), ed anche dopo la comunicazione della notizia criminis, nel caso di mancanza di sue direttive (art. 348, comma 1, c.p.p.), oppure

-limitata libertà investigativa, che si ha dopo l'effettivo intervento del magistrato del P.M., che può emanare direttive specifiche o generiche ossia senza o con ampia facoltà di manovra in ordine all'acquisizione delle fonti di prova.

Nell'ambito delle misure cautelari, ad esempio, la polizia giudiziaria può procedere autonomamente al sequestro preventivo del corpo di reato e delle cose ad esso pertinenti (art. 321, comma 3-bis, c.p.p.), come pure all'arresto in flagranza di reato (artt. 380 e 381 c.p.p.). La polizia giudiziaria, comunque, conserva la titolarità della cosiddetta indagine parallela: vale a dire, può continuare a seguire altre piste per acquisire sempre maggiori indizi su quello stesso fatto-reato o su altri fatti-reato a questo collegati. L'unico limite è rappresentato dal divieto di compiere atti eventualmente in contrasto con le direttive del P.M. (art. 327 c.p.p.).

Fondamentale, per il prosieguo della nostra analisi, risulta anche l'art. 331 c.p.p.

1. I pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.

2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria.

3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto.

4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile d'ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.

Questo articolo rammenta tra le altre cose che l'azione penale è obbligatoria e che è fatto obbligo agli incaricati di un servizio pubblico di denunciare senza ritardo i reati. Inoltre, ai sensi del comma

2, l'U.P.G. è qualificato a ricevere le denunce dei reati, anche non direttamente individuati.

I reati

Come accennato, fin dal 1955 l'inosservanza delle disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro costituisce reato, ovvero una fattispecie di fatto commesso cui si ricollega una sanzione penale.

I reati si distinguono in delitti e contravvenzioni.

I delitti e le contravvenzioni si distinguono a seconda della specie di pena prevista dal codice penale (art. 39 c.p.): i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa, mentre le contravvenzioni sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto e/o dell'ammenda (art. 17 c.p.).

I delitti sono in massima parte previsti e puniti dal libro secondo del codice penale, possono essere dolosi o colposi, e sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni. Tra di essi vanno ricordati, ad esempio, le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) e l'omicidio colposo (art. 589 c.p.).

Il delitto è punibile a querela della persona offesa (art. 120 c.p.), salvo nei casi di lesione grave e gravissima, per fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, nel qual caso si procede anche d'ufficio.

Le contravvenzioni, invece, sono disciplinate sia dal libro terzo del codice penale che da numerose disposizioni di leggi speciali, tra cui le norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Normalmente, sono sussistenti indipendentemente dalla valutazione dell'elemento soggettivo, per cui non viene considerata la presenza del dolo o della colpa nella condotta posta in essere dal soggetto in questione.

Oltre alle pene principali, la legge prevede anche pene accessorie (art. 19 c.p.). Le pene accessorie per i delitti sono: l'interdizione dai pubblici uffici; l'interdizione da una professione o da un'arte; l'interdizione legale; l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione; l'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro; la decadenza o la sospensione dall'esercizio della responsabilità genitoriale.

Le pene accessorie per le contravvenzioni sono: la sospensione dall'esercizio di una professione o di un'arte; la sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. Pena accessoria comune ai delitti e alle contravvenzioni è la pubblicazione della sentenza penale di condanna.

Particolare attenzione va prestata dai tecnici iscritti agli albi professionali, non solo alle pene principali, ma anche alle pene accessorie. Poiché in caso di infortunio o morte di un lavoratore con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'imputazione è ai sensi degli articoli 590 e 589 c.p., sia la condanna a seguito di processo che il patteggiamento (che equivale a riconoscimento della colpa) hanno come conseguenza non solo le pene principali ma anche quelle accessorie. Tra di esse, l'interdizione o la sospensione dell'attività professionale, comportano automaticamente la sospensione di tutte le attività professionali in corso; la sospensione del periodo di iscrizione alla cassa di previdenza e assistenza, ecc.; l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione significa dimettersi da incarichi professionali pubblici e non poterne ottenere di nuovi, ecc.

Il Decreto legislativo 758/94

Va premesso che il D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758 "Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro" emanato a seguito della legge 6 dicembre 1993, n. 499, recante delega al Governo per la riforma dell'apparato sanzionatorio in materia di lavoro, non tratta esclusivamente dell'istituto della prescrizione, ma certamente la prescrizione ne è stato l'esito più noto ed applicato.

In estrema sintesi, la consistenza penale del reato, esclusivamente per la sua parte contravvenzionale (1) viene meno nel momento in cui il reo ha compiutamente eliminato la causa individuata dall'U.P.G., nelle forme e nei tempi da questi individuati. L'individuazione dei tempi e modi suddetti avviene tramite la "prescrizione" prodotta dall'U.P.G.

L'art. 24 prevede, infatti, che "la contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento previsto dall'art. 21, comma 2". Come detto, all'epoca si temeva che con la depenalizzazione dei reati meno gravi in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la pregnanza e rilevanza delle relative norme venissero meno. Certamente, invece, il legislatore del 1994 ha dimostrato di voler perseguire l'obiettivo di assicurare l'osservanza delle misure di prevenzione e di protezione in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, dal momento che l'effetto estintivo del reato opera solamente nell'ipotesi di perfetto adempimento da parte del contravventore alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza. Infatti, sia l'adempimento in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, sia l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione, attuata con modalità diverse (2) da quelle indicate dall'organo di vigilanza sono inidonei ai fini della declaratoria di estinzione del reato. La norma, infatti, ha definito un meccanismo, descritto nel capo II, che si articola nei seguenti passaggi:

1. l'organo di vigilanza procede all'accertamento della violazione ed impartisce al contravventore apposita prescrizione, con fissazione per la relativa regolarizzazione di un termine massimo di sei mesi prorogabile per una sola volta di ulteriori sei mesi; il termine può essere nettamente inferiore

alla durata massima prevista, e può essere concordato tra contravventore e UPG. Contro la prescrizione non è possibile presentare ricorso, né gerarchico né amministrativo, ma si può solo non adempiere alla prescrizione, attendere la conseguente chiusura della procedura ed andare a dibattimento

2. l'organo di vigilanza riferisce al pubblico ministero la notizia di reato (3) ex art. 347 c.p.p. ed il relativo procedimento penale è sospeso ope legis; l'UPG apre pertanto una posizione presso la procura della repubblica, con relativa identificazione della stessa, definita come RGNR, che rimane sospesa; la comunicazione di reato deve essere effettuata in tempi brevi, ma solo in casi particolari è definita come obbligatoria entro le 48 ore;

3. il contravventore adempie alla prescrizione e comunica un tanto all'organo di vigilanza;

4. l'organo di vigilanza, entro sessanta giorni dalla scadenza del termine assegnato, verifica se il contravventore ha adempiuto alla prescrizione impartita;

5. l'organo di vigilanza, in caso di adempimento, ammette il contravventore al pagamento di una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda prevista per la contravvenzione commessa, da pagarsi entro e non oltre 30 giorni; all'atto del pagamento della somma dovuta, l'U.P.G. ne dà comunicazione al P.M. che richiede l'archiviazione per intervenuta estinzione del reato;

6. l'organo di vigilanza, in caso di inadempimento, ne dà comunicazione al pubblico ministero per la prosecuzione del procedimento penale (vedi anche punto 1);

7. in caso di pagamento oltre i termini o di mancato pagamento, pur in presenza di adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza dà comunicazione al pubblico ministero per la prosecuzione del procedimento penale. In entrambi questi due casi l'azione penale procede senza alcuna comunicazione al contravventore. Si addivene così al procedimento per decreto, cioè a un procedimento penale d'ufficio, in assenza di comunicazione e convocazione del reo, che si conclude con un decreto penale di condanna quando per i reati contestati è possibile applicare una sanzione finale costituita dalla sola pena pecuniaria. Il decreto penale viene emesso dal G.I.P. su richiesta del PM e comporta: riduzione fino alla metà della pena pecuniaria rispetto al minimo edittale; nessun pagamento per il condannato delle spese del procedimento; nessuna applicazione di pene accessorie; non menzione nel certificato penale richiesto dalla parte. Il reato è estinto in caso di delitto in 5 anni, in caso di contravvenzione in 2 anni. L'opposizione al decreto può essere presentata nel termine di 15 giorni. Nei medesimi termini, in casi specifici (4), si può richiedere l'oblazione processuale per l'estinzione del reato

Da tenere, altresì, presente che secondo la normativa vigente in materia di notifiche di atti sia civili che penali non è necessaria una formale notificazione del verbale di ammissione al pagamento ma

che la comunicazione a mezzo del servizio postale - con raccomandata - è adeguata e può essere eseguita, indifferentemente, presso l'abitazione del destinatario o presso il luogo in cui questi esercita abitualmente la propria attività lavorativa. Da ricordare anche che, ai fini della legge, una raccomandata non ritirata è considerata al pari di una consegnata regolarmente, sempre che l'indirizzo del destinatario sia stato indicato correttamente e che se, entro 30 giorni il destinatario non ritira la lettera presso l'ufficio postale indicato nell'avviso di giacenza, si forma quella che tecnicamente viene detta "compiuta giacenza", ossia la raccomandata si presume come consegnata. Nello stesso tempo, la lettera viene restituita al mittente con un timbro (o una scritta a penna del postino) che indica, appunto, la compiuta giacenza. In questo modo, la busta così riconsegnata al mittente farà fede sia ai fini della prova dell'avvenuta spedizione che del tentativo di consegna.

Esiste un caso particolare: la regolarizzazione della violazione prima che l'organo di vigilanza abbia impartito la prescrizione, assimilabile a un reato a condotta esaurita, cui applicare il principio volgarmente detto "ora per allora". Cioè, il contravventore ha autonomamente provveduto ad eliminare le conseguenze dannose della violazione, o prima che l'organo di vigilanza effettuasse il sopralluogo (e l'informazione all'organo di vigilanza/P.M. è stata fornita in altro modo - ora per allora viene riscontrata la violazione) o in occasione del sopralluogo ma o senza prescrizione o con prescrizione non correttamente formulata. A questo proposito la Consulta della Corte Costituzionale, con la sentenza n. 19 del 18 febbraio 1998, è pervenuta all'affermazione che, "pur in presenza della difettosa formulazione dell'art. 24 comma 1 D.Lgs. 758/94, la normativa, nel sostanziale rispetto del principio di eguaglianza, va interpretata nel senso di consentire l'estinzione del comportamento di reato anche per coloro che abbiano regolarizzato la violazione prima di subire la prescrizione od a seguito di disposizioni con formalità non rispondenti alle linee legislative, rimanendo impregiudicata la discrezionalità dell'autorità giudiziaria di adottare le soluzioni più idonee ad investire l'organo vigilante, nel rispetto della duplice esigenza di attivare la sua specifica competenza tecnica e di ricondurre alle fattispecie ed alle procedure di legge situazioni sostanzialmente omogenee".

(1) Va tenuto presente questo aspetto in quanto, ad esempio al verificarsi di un infortunio grave o gravissimo, generalmente si aprono due filoni: uno è la contravvenzione, relativa al reato la cui commissione è stata causa dell'infortunio, e la cui eliminazione segue l'istituto della prescrizione. L'altro è il delitto, nei confronti dei quali si apre un procedimento autonomo, che nulla ha a che vedere con la prescrizione e l'adempimento alla stessa. Spesso, anzi, l'adempimento alla prescrizione comporta il riconoscimento della personale responsabilità nell'accadimento dell'evento infortunistico, e quindi si configura come un automatico riconoscimento della propria colpevolezza. Per tale motivo è fortemente consigliato il ricorso ad un legale preliminarmente all'adempimento alla prescrizione e/o alla comunicazione dell'avvenuto adempimento.

(2) A questo proposito vale la pena sottolineare il fatto che le indicazioni della prescrizione devono essere chiare e tecnicamente ineccepibili. Ad esempio, se nella prescrizione mi viene indicato genericamente di sostituire un rubinetto con uno che non comporti il contatto con le mani dell'operatore, essendo molteplici le scelte possibili (a leva lunga, a pedale, con fotocellula, ecc.) potrei trovarmi nella condizione di pensare di aver adempiuto alla prescrizione ma di non aver realizzato l'intervento che l'UPG si aspettava. Con la conseguenza che non ho rispettato la prescrizione e quindi mi trovo costretto al dibattimento.

(3) Contenente: generalità complete della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini; ipotesi di reato; data e luogo del fatto; persona offesa dal reato e/o denunciante; data ed ora dell'acquisizione della notizia di reato; persone in grado di riferire; documentazione allegata; ricostruzione sommaria del fatto; indagini in corso.

(4) Contravvenzioni punite con la sola ammenda; contravvenzioni punite alternativamente con l'arresto o con l'ammenda.

Lavoro all'estero in sicurezza

(Riccardo Borsari, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 3 dicembre 2017)

Sempre più spesso le imprese italiane, anche di ridotte dimensioni, inviano personale all'estero. Ciò può dar luogo a criticità e problematiche, specie con riferimento all'individuazione del regime applicabile ai fini della salute e sicurezza sul lavoro. L'obbligazione di sicurezza che il datore di lavoro è chiamato ad assolvere, infatti, non è limitata, né temperata dal fatto che la prestazione lavorativa si svolga fuori dal territorio italiano; essa scaturisce dalla costituzione del rapporto di lavoro e trova giustificazione negli articoli 32 e 41 della Costituzione, che pongono limitazioni all'esplicazione della libertà di iniziativa economica privata, in virtù della prevalenza su questa degli interessi della sicurezza, libertà e dignità umana. Su un piano generale, l'articolo 2087 del Codice civile prescrive che il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La disciplina specifica del dovere di sicurezza risulta per lo più contenuta nel Dlgs 81/08 (Testo unico sicurezza) ed è diretta a prevenire gli infortuni e le malattie attraverso l'individuazione, la gestione e la riduzione dei rischi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa; essa prevede molteplici e stringenti obblighi in capo al datore di lavoro, tra cui:

- i) la valutazione dei rischi specifici dell'attività, nonché dei rischi generici aggravati (cosiddetti «rischi Paese»);
- ii) l'individuazione delle fonti di pericolo;
- iii) la predisposizione delle misure di sicurezza necessarie per proteggere i lavoratori, da attuarsi anche attraverso un'adeguata informazione e formazione di questi ultimi.

Ciò posto, qualora il lavoratore venga inviato all'estero, si pone il problema di stabilire quali siano, in concreto, gli obblighi cui il datore è specificatamente tenuto.

Per la dottrina e la giurisprudenza prevalenti il datore deve garantire, in ogni caso, il rispetto dei livelli di tutela individuati dalla legislazione italiana: le disposizioni che proteggono la salute dei lavoratori, infatti, devono ritenersi «ad applicazione necessaria» (Tribunale di Torino, sentenza 20

luglio 2010, n. 4932). Se, in tale ottica, non si ravvisano particolari problemi qualora il lavoratore venga inviato presso altri Paesi Ue – dal momento che le direttive comunitarie hanno imposto agli Stati membri di raggiungere «standard minimi di tutela» che si allineano alla disciplina del Dlgs 81/08 – maggiori criticità si riscontrano in caso di distacco di lavoratori in Paesi extra Ue, che sovente presentano legislazioni inadeguate sotto il profilo del «duty of care» e non in linea con il quadro di riferimento europeo.

In tale contesto è evidente che qualora al rapporto di lavoro risulti applicabile la legge di un Paese straniero (Ue o extra Ue) con standard di sicurezza meno elevati rispetto a quelli italiani, il datore di lavoro dovrà, in ogni caso, garantire «misure di sicurezza idonee», vale a dire in grado di raggiungere il livello di sicurezza previsto dalla legislazione nazionale e, in particolare, quella del Testo unico 81/08: misure che, in virtù di quanto recentemente previsto dal Dlgs 151/15, il datore sarà peraltro tenuto a specificare nel contratto (o, comunque, in un accordo integrativo) con i lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero.

La rilevanza del dovere di sicurezza e il rigore con cui esso è valutato dalla giurisprudenza spesso conducono all'accertamento di responsabilità in capo al datore di lavoro per i danni subiti dai suoi prestatori in terra straniera. Ad esempio, nel caso di due lavoratori inviati in Etiopia per svolgere lavori geotecnici rimasti vittima di un rapimento ad opera di un gruppo di guerriglieri e tenuti in ostaggio per nove mesi, la Cassazione (sentenza 22 marzo 2002, n. 4129) ha condannato al risarcimento dei danni il datore di lavoro per aver violato l'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile in quanto, pur essendo a conoscenza della grave situazione di pericolo esistente nella zona dei lavori, non aveva fatto uso di una maggiore diligenza nonché dei propri poteri decisionali in ordine alla sorveglianza nei confronti dei propri dipendenti, omettendo l'accertamento della reale situazione.

IL VADEMECUM

1. Valutazione del rischio specifico in termini di safety e security correlato all'attività e al Paese di destinazione, anche effettuando una verifica preventiva dei luoghi di lavoro
2. Individuazione delle misure di prevenzione e protezione da implementarsi
3. Progettazione dell'attività di lavoro da svolgersi all'estero: tempistiche previste, spostamenti programmati, mansioni da svolgere e individuazione dei responsabili per singole aree d'azione
4. Info-formazione dei lavoratori da inviare: tipologia di lavoro da svolgersi e caratteristiche del Paese di destinazione;

5. Controllo durante lo svolgimento della prestazione lavorativa: report programmati, aggiornamenti e comunicazioni ministero degli Esteri, "near misses" degli incidenti di safety e security
6. Controllo sanitario: in presenza di specifici rischi predisporre eventuali vaccinazioni preventive e visite di controllo prima della partenza e dopo il rientro;
7. Geolocalizzazione del dipendente (previo consenso dello stesso)
8. Predisposizione di un piano per la gestione del rimpatrio immediato in caso di emergenza

L'Esperto Risponde



■ DIRITTO DI ACCESSO PER RIPARARE UN'ANTENNA

D. *La mia antenna Sky è sul tetto condominiale, di proprietà comune, dal 2008. Al tetto di proprietà comune si accede tramite uno dei due attici di proprietà privata. Il proprietario di uno dei due attici, che a suo tempo fece accedere il tecnico sul tetto per posizionare la mia antenna Sky, ha poi venduto l'appartamento. Qualche mese fa, a causa di un brutto temporale, l'antenna si è un po' spostata (e da allora io non vedo bene i canali di Sky).*

Ho chiesto all'amministratore di organizzare l'accesso di un tecnico al tetto per eseguire la manutenzione della mia antenna, a mie spese, ma i proprietari degli attici ostacolano l'accesso, perché sono dubbiosi sul mio diritto e perché temono responsabilità in caso di infortunio del tecnico durante l'intervento. Con quali garanzie assicurative è possibile procedere a questo accesso, sollevando da responsabilità i proprietari delle servitù di passaggio? È corretto che sia l'amministratore a organizzare la cosa, essendo il tetto parte comune?

R. Se l'antenna è centralizzata, l'amministratore deve provvedere alla sua manutenzione e alle relative riparazioni, a norma dell'articolo 1130, n. 2, del Codice civile, per il quale «l'amministratore, oltre a quanto previsto dall'articolo 1129 e dalle vigenti disposizioni di legge, deve disciplinare l'uso delle cose comuni e la fruizione dei servizi nell'interesse comune, in modo che ne sia assicurato il miglior godimento a ciascuno dei condòmini».

Se invece l'antenna è individuale, agli interventi di riparazione deve provvedere il condomino, a norma dell'articolo 1122-bis, primo comma, del Codice civile, per il quale «le installazioni di impianti non centralizzati per la ricezione radiotelevisiva e per l'accesso a qualunque altro genere di flusso informativo, anche da satellite o via cavo, e i relativi collegamenti fino al punto di diramazione per le singole utenze sono realizzati in modo da recare il minor pregiudizio alle parti comuni e alle unità immobiliari di proprietà individuale, preservando in ogni caso il decoro architettonico dell'edificio, salvo quanto previsto in materia di reti pubbliche».

In base alla disposizione citata, per l'intervento non è richiesta alcuna autorizzazione dell'assemblea o dell'amministratore – come accade, invece, in materia di risparmio energetico

degli impianti termici – fermo restando che il lettore deve eseguire l'intervento secondo le regole della normale diligenza, prudenza e perizia, nel rispetto, anche, della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, a norma della legge 81/2008, prestando, se necessaria, una idonea garanzia assicurativa e dando preventiva notizia all'amministratore, che ne riferisce all'assemblea (articolo 1122, ultimo comma, del Codice civile). Se il proprietario di uno dei due attici si oppone al passaggio per le riparazioni dell'antenna, potrà essere richiesto un provvedimento giudiziale di urgenza, non foss'altro che per violazione del diritto di libertà di antenna costituzionalmente garantito (articolo 21 della Costituzione).

(Silvio Rezzonico, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 8 gennaio 2018)

Rassegna di normativa

(G.U. 9 gennaio 2018, n. 6)



Sicurezza

40

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI COMANDO GENERALE DEL CORPO DELLE CAPITANERIE DI PORTO

DECRETO 16 novembre 2017

Istituzione del corso di formazione e addestramento per il personale marittimo in servizio su navi soggette al Codice IGF. (Decreto n. 875/2017).

(G.U. 2 dicembre 2017, n. 282)

DECRETO LEGISLATIVO 15 novembre 2017, n. 173

Disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 216/2008, recante regole comuni nel settore dell'aviazione civile che istituisce un'Agenzia europea per la sicurezza aerea e che abroga la direttiva 91/670/CEE, il regolamento (CE) n. 1592/2002 e la direttiva 2004/36/CE.

(G.U. 5 dicembre 2017, n. 284)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 ottobre 2017

Nomina dei componenti della Commissione nazionale per la previsione e la prevenzione dei grandi rischi.

(G.U. 5 dicembre 2017, n. 284)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 22 novembre 2017

Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per l'installazione e l'esercizio di contenitori-distributori, ad uso privato, per l'erogazione di carburante liquido di categoria C.

(G.U. 6 dicembre 2017, n. 285)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 29 novembre 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. 14 dicembre 2017, n. 291)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
COMUNICATO**

Avviso pubblico ISI 2017 - Incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

(G.U. 20 dicembre 2017, n. 296)

LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.

(G.U. 29 dicembre 2017, n. 302, S.O., n. 62)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 27 dicembre 2017

Requisiti dei distributori degli impianti di benzina, attrezzati con sistemi di recupero vapori.

(G.U. 05 gennaio 2017, n. 4)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 22 dicembre 2017

Modifica del decreto 18 settembre 1975, recante: «Norme tecniche di sicurezza per la costruzione e l'esercizio delle scale mobili in servizio pubblico.».

(G.U. 05 gennaio 2017, n. 4)



GRUPPO**24ORE**

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.