



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 30 marzo 2018

EVENTI DELLA FONDAZIONE

Seminario tecnico

LA NUOVA NORMA ISO 45001

Torino, 10 aprile 2018 ore 10:00 – 17:00

Sala Conferenze Padiglione Oceania - International Training Center ILO

4

NEWS E APPROFONDIMENTI

Contratti e sicurezza

IL CONTRATTO A CHIAMATA SENZA VALUTAZIONE DEI RISCHI DIVENTA A TEMPO PIENO

Il datore di lavoro che utilizza il contratto intermittente senza aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve essere sanzionato con la trasformazione a tempo pieno e indeterminato del contratto stipulato con il dipendente. Con questa interpretazione l'Ispettorato nazionale del lavoro (lettera circolare 49 emanata ieri) ricostruisce il regime sanzionatorio applicabile nei casi di ricorso al job on call senza la preventiva predisposizione del documento di valutazione dei rischi.

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 16 marzo 2018)

5

Sicurezza organizzata: nuove norme

SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: LA NUOVA NORMA ISO

Dopo un lungo e travagliato percorso è stata pubblicata finalmente lo scorso 12 marzo dall'ISO (International Organization for Standardization), ossia la più importante organizzazione mondiale di normazione tecnica, la norma 45001:2018 "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use", che rappresenta il nuovo standard relativamente ai requisiti dei Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro (SGSSL).

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 19 marzo 2018)

7

Ispezioni e sicurezza

IL PIANO DELLE ISPEZIONI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

Lo scorso 8 febbraio l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nell'esercizio delle funzioni di agenzia unica attribuite dal D.Lgs. 149/15, ha pubblicato il tanto atteso "Documento di programmazione della vigilanza per il 2018", che definisce il quadro delle linee di azione e i settori verso i quali sarà indirizzata prioritariamente la macchina dei controlli per il corrente anno.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 19 marzo 2018)

12

Sicurezza e giurisprudenza - 1

IGIENE E SICUREZZA LAVORO, MULTE CANCELLABILI SE C'È STATA REGOLARIZZAZIONE SPONTANEA

Nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro, punite con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola ammenda, la procedura estintiva in sede amministrativa mediante il pagamento nei termini di una sanzione amministrativa previa regolarizzazione delle situazioni che avevano dato luogo all'infrazione, non può non trovare applicazione anche nella situazione in cui il contravventore abbia spontaneamente e autonomamente provveduto a eliminare le conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione prima o, comunque, indipendentemente dalle prescrizioni dell'organo di vigilanza.

(Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 12 marzo 2018)

16

Sicurezza e giurisprudenza - 2

INFORTUNIO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

In materia di tutela dell'integrità fisica del lavoratore, il datore di lavoro, in caso di violazione della disciplina antinfortunistica, è esonerato da responsabilità soltanto quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute.

(A cura di Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 23 marzo 2018, n. 13, pag. 38-41)

18

Sicurezza e giurisprudenza - 3

LA TUTELA DEI LAVORATORI PREVALE SEMPRE SULL'INTERESSE ALLA PROSECUZIONE DELL'IMPRESA

La Corte costituzionale, con la sentenza 23 marzo 2018, n. 58, nel dichiarare l'illegittimità dell'articolo 3 del Dl 4 luglio 2015, n. 92, ha ribadito con fermezza i principi che regolano il rapporto tra tutela del diritto alla salute dei lavoratori e interesse datoriale alla prosecuzione dell'attività d'impresa.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 marzo 2018)

20

Scuola-lavoro: attuazione

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: AL VIA IL NUOVO REGIME

Con l'entrata in vigore lo scorso 5 gennaio del d.m. 3 novembre 2017, n. 195, recante il regolamento della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro, molti pensavano che erano stati definitivamente risolti tutti i problemi emersi prima dell'emanazione di tale provvedimento, soprattutto per quanto riguarda la disciplina in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 8 marzo 2018)

22

Sicurezza antincendio

IL RINNOVO PERIODICO DI CONFORMITÀ ANTINCENDIO

Il rinnovo periodico di conformità antincendio è un procedimento di prevenzione incendi finalizzato alla verifica del mantenimento nel tempo dei requisiti di sicurezza antincendio. La finalità principale è dichiarare l'assenza di variazioni significative per un'attività soggetta a controllo ai sensi dell'allegato I al d.P.R. 151 del 1° agosto 2011, per la quale è avvenuta la comunicazione di SCIA, oppure è già in corso un rinnovo.

(Dario Zanut, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", 22 marzo 2018)

28

Certificazioni e infortuni

LA GESTIONE CERTIFICATA RIDUCE GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Nell'ultimo triennio le imprese che adottano sistemi di gestione certificati sotto accreditamento in materia di sicurezza sul lavoro sono aumentate di un terzo, toccando quota 17mila, e hanno visto mediamente diminuire in maniera significativa tanto la frequenza (-16%) quanto la gravità (-40%) degli infortuni rispetto alle aziende non certificate.

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 27 marzo 2018)

33

RASSEGNA DI NORMATIVA

35

Eventi della Fondazione

Buona riuscita del Seminario tecnico

"La nuova norma ISO 45001"

organizzato dalla Fondazione a Torino il 10 Aprile

presso la Sala Conferenze

International Training Center ILO

4



Il Presidente M. CENCIOTTI - Il Direttore G. MULAZZI - Avv. F. PONTRANDOLFI - Ing. M. SONNO

News e approfondimenti

Contratti e
sicurezza

5

Il contratto a chiamata senza valutazione dei rischi diventa a tempo pieno

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 16 marzo 2018)

Il datore di lavoro che utilizza il contratto intermittente senza aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve essere sanzionato con la trasformazione a tempo pieno e indeterminato del contratto stipulato con il dipendente. Con questa interpretazione l'Ispettorato nazionale del lavoro (lettera circolare 49 emanata ieri) ricostruisce il regime sanzionatorio applicabile nei casi di ricorso al job on call senza la preventiva predisposizione del documento di valutazione dei rischi.

Il tema che affronta la circolare non è tanto il divieto di utilizzo del contratto in tali situazioni, essendo pacifico che la legge (articolo 14 del Dlgs 81/2015) impedisca il ricorso al lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi (come accade anche per altre forme flessibili come il contratto a termine e la somministrazione). La questione concerne, piuttosto, il tipo di sanzione applicabile.

Si potrebbe, infatti, ritenere affetto da nullità assoluta il contratto stipulato in violazione del divieto legale; la conseguenza di tale sanzione sarebbe tuttavia per certi versi paradossale, perché il lavoratore si troverebbe privo di qualsiasi tutela contrattuale. Per evitare tale effetto, la circolare ritiene applicabile il regime della nullità parziale, che comporta la conversione del contratto nella forma ordinaria.

L'Inl giunge a tale conclusione richiamando il principio già affermato dalla Corte di cassazione in relazione al contratto a termine, ma valido anche per questo caso: la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" comporta la nullità parziale ai sensi dell'articolo 1419 del codice civile con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato (Cassazione, sentenza 5241/2012).

La lettera circolare precisa che la nullità parziale del contratto stipulato contra legem e la conseguente conversione nella forma a tempo indeterminato costituisce la sanzione adeguata a colpire questi illeciti, come affermato anche da pronuncia della Corte di giustizia europea (la celebre sentenza 22 novembre 2005, causa C - 144/04) la quale ha ricordato che «il beneficio della stabilità dell'impiego deve essere inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori».

A conferma di questa lettura, viene anche richiamata la giurisprudenza di merito.

Secondo due pronunce del tribunale di Milano (sentenze 1806 e 1810 del 19 e 20 giugno 2017), non sarebbe ostativa alla conversione del rapporto di lavoro la circostanza che tale "sanzione" non sia espressamente prevista dal legislatore.

6

La circolare, quindi, giunge a una conclusione coerente con la giurisprudenza prevalente e ha il merito di ricordare l'importanza di un adempimento – la predisposizione del documento di valutazione dei rischi - non solo ai fini della prevenzione degli infortuni ma anche del corretto utilizzo del lavoro flessibile.

Sicurezza sul lavoro, dopo lunga attesa arriva nuova la norma Iso 45001:2018

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 marzo 2018)

Dopo un lungo e travagliato percorso è stata pubblicata finalmente lo scorso 12 marzo dall'ISO 7 (International Organization for Standardization), ossia la più importante organizzazione mondiale di normazione tecnica, la norma 45001:2018 "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use", che rappresenta il nuovo standard relativamente ai requisiti dei Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro (SGSSL).

La norma specifica, infatti, i requisiti per un SGSSL e "(...) fornisce indicazioni per il suo utilizzo, per consentire alle organizzazioni di fornire posti di lavoro sicuri e salubri prevenendo infortuni sul lavoro e problemi di salute, nonché migliorando proattivamente il proprio lavoro prestazione"; andrà, quindi, a sostituire la BS OHSAS 18001:2007 (si veda la tabella).

La sua emanazione rappresenta, pertanto, una tappa molto importante sulla strada dell'universalizzazione del concetto di c.d. "sicurezza organizzata" in quanto si tratta della prima norma ISO certificabile sui SGSSL avente una valenza su scala mondiale e, per tale motivo, in grado di uniformare le normative applicate nei diversi paesi introducendo un comune modus operandi che certamente apporterà dei benefici sia per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda la concorrenza tra le imprese sui mercati mondiali.

Campo di applicazione

La ISO 45001:2018 è applicabile a qualsiasi organizzazione indipendentemente dalle sue dimensioni, tipo e attività, che desideri istituire, implementare e mantenere un SGSSL per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, eliminare i rischi e minimizzarli (comprese le carenze del sistema), sfruttare le opportunità e affrontare le non conformità del sistema di gestione associato alle sue attività.

In realtà nella prassi si tratta, tuttavia, di una norma che come la BS OHSAS 18001:2007, per i costi che comporta e la complessità della procedura di realizzazione, mantenimento e certificazione del sistema si presenta per sua natura maggiormente adatta per le medie e grandi imprese.

Obiettivi e nuova struttura

Lo scopo generale della nuova norma è quello di consentire, quindi, l'adozione di un SGSSL che possa aiutare le organizzazioni a prevenire, ridurre il rischio d'infortuni e malattie professionali dei lavoratori, fornire un quadro per il miglioramento continuo delle prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro, e integrare il SGSSL nei processi dell'organizzazione.

Si tratta, invero, di scopi che tutto sommato sostanzialmente già si rintracciavano nella BS OHSAS 18001:2007, ma la vera novità la si rintraccia nella struttura della norma che utilizza la High Level Structure (HLS) prevista nelle Direttive ISO come nucleo comune per tutte le nuove norme sui sistemi di gestione.

Il modello adottato, infatti, è quello previsto nelle Direttive ISO/IEC, Parte 1, Supplemento ISO Consolidato, Annesso SL, Appendice 2, dove, oltre alla comune articolazione dei requisiti, viene stabilita una terminologia comune per tutti gli standard dei sistemi di gestione (cfr. ISO 9001:2015; ISO 14001:2015).

Integrazione tra i diversi sistemi e conformità

Insomma la nuova norma utilizza il "telaio" comune a tutti i nuovi standard ISO sui sistemi di gestione, con l'evidente obiettivo di favorire l'integrazione tra i vari sistemi (qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro); fino ad oggi, infatti, l'assenza di uniformità di base tra i diversi standard imponeva agli operatori il ricorso ad altri strumenti.

Un esempio in tal senso che occorre richiamare è la BS PAS 99, ossia lo standard di BSI, ente di normazione inglese, che specifica i requisiti dei sistemi di gestione integrati con l'obiettivo, pertanto, di realizzare un'omogeneizzazione e allineamento dei processi e delle procedure aziendali in un'unica struttura che consenta di eseguire le operazioni in maniera più efficace.

La stessa ISO 45001:2018 precisa, inoltre, che lo standard può essere utilizzato in tutto o in parte per migliorare sistematicamente la gestione della salute e sicurezza sul lavoro; tuttavia "le dichiarazioni di conformità a questo documento non sono accettabili a meno che tutti i suoi requisiti non siano incorporati nel sistema di gestione della S & S di un'organizzazione e siano soddisfatti senza esclusione".

Di conseguenza un'organizzazione per avere un SGSSL certificato e, quindi, conforme alla ISO 45001:2018 deve rispettare integralmente tutti i requisiti previsti.

Il ruolo strategico dell'analisi del contesto

Un'altra innovazione molto significativa è la previsione al punto 4 dell'analisi del contesto cui l'organizzazione si trova ad operare, nonché dei bisogni e delle aspettative delle parti interessate; proprio il "Context of the organization" ha un ruolo di grande importanza perché si tratta, in effetti,

d'identificare quegli aspetti e le questioni più rilevanti che sono in grado d'influenzare positivamente o negativamente il modo con il quale l'organizzazione affronta i suoi obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Occorre sottolineare, però, che non si tratta di un'analisi di contesto mirata solo a quello che riguarda questo ambito; lo scopo della norma, infatti, è quella di spingere l'impresa a compiere un'unica analisi di contesto, integrata, quindi, sia per quanto riguarda la ISO 9001 che la ISO 14001.

Si tratta, pertanto, di un lavoro non facile in quanto è necessario individuare e dettagliare tutti gli scenari nei quali l'organizzazione opera; sotto questo profilo, quindi, tale analisi rappresenta senza dubbio uno strumento strategico di governance che consente di realizzare la sostenibilità dei sistemi.

Leadership and worker participation

Altra importante innovazione si rileva al punto 5 dedicato alla leadership e alla partecipazione dei lavoratori; gli estensori della norma, tenuto conto anche dell'esigenza di conformare la struttura della norma stessa all'HLS, hanno previsto precisi indirizzi finalizzati a rafforzare la relazione tra gestione della salute e sicurezza ed il core business dell'organizzazione.

Si tratta di due aspetti che s'intrecciano e occorre sottolineare che il nuovo standard prevede un maggiore coinvolgimento e impegno del c.d. top management, nonché l'esercizio di una leadership forte a sostegno, quindi, del radicamento degli impegni in ambito prevenzionale all'interno del business aziendale.

D'altro canto è innegabile che l'esperienza di questi anni ha evidenziato che in molti casi proprio l'alta direzione è risultata non sufficientemente impegnata nell'affrontare le problematiche gestionali di safety, lasciando spesso l'onere a carico del Servizio di Prevenzione e Protezione che per sua natura, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 81/08, non ha potere di spesa e decisionale e, quindi, da solo non è in grado di garantire il raggiungimento della conformità normativa e il miglioramento dei processi.

Il successo del SGSSL parte, pertanto, proprio dalla piena consapevolezza del top management che ogni scelta di business implica il dover attentamente pesare anche le implicazioni che essa comporta sul piano della salute e della sicurezza sul lavoro; e sotto tale profilo a ben vedere la ISO 45001:2018 non fa che enfatizzare ulteriormente i principi comunitari che negli anni ottanta ispirarono la riforma epocale della materia, realizzata in Italia con il D.Lgs. 626/94, riproponendo la centralità del modello prevenzionale cooperativo attraverso l'impegno di tutti i livelli dell'organizzazione e la partecipazione attiva dei lavoratori.

Orientamento al risk management

Un'altra novità che emerge ancora da una prima lettura della ISO 45001:2018 è anche l'orientamento al risk management; la norma, infatti, risulta ora allineata alla struttura della ISO 31000 "Risk management - Principles and guidelines".

Bisogna sottolineare che la ISO 31000 può essere utilizzata da qualsiasi organizzazione pubblica, privata o sociale, associazione, gruppo o individuo, e applicata nel corso dell'intero ciclo di vita di un'organizzazione; inoltre, può essere applicata a qualsiasi tipo di rischio, sia per conseguenze di tipo positivo che negativo.

Recepimento dell'UNI e periodo transitorio

Resta infine solo da evidenziare due ultimi aspetti; il primo è che al momento sul sito dell'ISO sono disponibili solo le versioni in inglese, francese e spagnolo della 45001:2018; per quanto riguarda, invece, il recepimento della norma in Italia l'UNI ha precisato in una nota di essersi già attivato per adottare la ISO 45001:2018, la quale dovrebbe essere recepita a brevissimo termine con alcune note di chiarimento che dovrebbero armonizzarla con la disciplina italiana.

Sarà interessante valutare, in particolare, come alcune disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 - come, ad esempio, la previsione del sistema disciplinare - saranno innestaste nel nuovo standard.

L'altro aspetto, invece, è che le organizzazioni che già dispongono di un SGSSL certificato OHSAS 18001 avranno tre anni per migrare al nuovo standard prima che la 18001 venga ritirata dal 12 marzo 2021; per altro va fatto rilevare nel mese di gennaio 2018 l'International Accreditation Forum ha pubblicato lo IAF MD 21:2018, contenente le indicazioni per la migrazione alla ISO 45001:2018 dalla OHSAS 18001:2007

La struttura della ISO 45001:2018 a confronto con i requisiti della BS OHSAS 18001:2017			
1	Scope	1	Scopo
2	Normative references	2	Riferimenti normativi
3	Terms and definitions	3	Definizioni
4	Context of the organization: 4.1 Understanding the organization and its context; 4.2 Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties; 4.3 Determining the scope of the OH&S management system; 4.4 OH&S management system.		
5	Leadership and worker participation:		4.2 Politica della sicurezza e salute sul lavoro;

	<p>5.1 Leadership and commitment 5.2 OH&S policy 5.3 Organizational roles, responsibilities and authorities 5.4 Consultation and participation of workers</p>	<p>4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità; 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione.</p>
6	<p>Planning: 6.1 Actions to address risks and opportunities; 6.2 OH&S objectives and planning to achieve them.</p>	<p>4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli; 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo; 4.3.3 Obiettivi e programmi.</p>
7	<p>Support: 7.1 Resources 7.2 Competence 7.3 Awareness 7.4 Communication 7.5 Documented information</p>	<p>4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità; 4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza; 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione; 4.4.4 Documentazione; 4.4.5 Controllo dei documenti; 4.5.4 Controllo delle registrazioni.</p>
8	<p>Operation: 8.1 Operational planning and control; 8.2 Emergency preparedness and response.</p>	<p>4.4.6 Controllo operativo; 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli; 4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze.</p>
9	<p>Performance evaluation: 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 9.2 Internal audit 9.3 Management review</p>	<p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni; 4.5.2 Valutazione della conformità; 4.6 Riesame della Direzione.</p>
10	<p>Improvement: 10.1 General; 10.2 Incident, nonconformity and corrective action; 10.3 Continual improvement.</p>	<p>4.3.3 Obiettivi e programmi; 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive.</p>

Il piano delle ispezioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 19 marzo 2018)

Lo scorso 8 febbraio l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nell'esercizio delle funzioni di agenzia unica attribuite dal D.Lgs. 149/15, ha pubblicato il tanto atteso "Documento di programmazione della vigilanza per il 2018", che definisce il quadro delle linee di azione e i settori verso i quali sarà indirizzata prioritariamente la macchina dei controlli per il corrente anno.

12

Il documento declina, pertanto, gli obiettivi operativi principali dell'attività di vigilanza per 2018, con la finalità di potenziare non solo il contrasto dei fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e la lotta all'evasione ed elusione contributiva, ma anche di accertare il rispetto delle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, tenuto conto che l'Ispettorato ha in tale ambito una competenza concorrente con le aziende sanitarie locali nei limiti di quanto stabilito dall'art. 13 del D.Lgs. 81/08.

Occorre, pertanto, procedere ad una breve ricognizione delle attività di controllo che saranno messe in campo dal personale ispettivo dell'ISL che interessano la materia antinfortunistica, a cui ovviamente andranno ad aggiungersi quelle delle aziende sanitarie locali, e capire quale potrebbe essere il possibile impatto sulle imprese destinatarie dei controlli.

Contrasto al lavoro nero e sicurezza sul lavoro

Uno degli obiettivi "storici" della macchina ispettiva resta il contrasto al lavoro irregolare o "nero" che negli ultimi anni è stato ulteriormente alimentato dalla grave crisi economica; i controlli saranno orientati prevalentemente verso i settori che risultano maggiormente "a rischio", caratterizzati da un più intenso utilizzo di manodopera in occasione delle punte stagionali di attività, tradizionalmente corrispondenti agli ambiti del commercio, della ristorazione, dell'edilizia e dell'agricoltura.

Inoltre, l'Ispettorato ha sottolineato che le verifiche saranno mirate anche a garantire un'effettiva tutela dei diritti fondamentali a quelle categorie di soggetti che risultano "svantaggiate" in quanto, in ragione della rispettiva condizione sociale ed economica, si trovano in una posizione di forte debolezza negoziale risultando, quindi, inclini ad accettare condizioni di lavoro precarie e disagiate, in cui sempre più spesso sono coinvolti gli immigrati, soprattutto, se privi del permesso di soggiorno, i lavoratori minori o i soggetti alla prima esperienza lavorativa, scarsamente consapevoli dei loro diritti.

Bisogna tener presente, inoltre, che l'impiego di lavoratori irregolari si traduce quasi sempre anche nell'evasione quasi sempre totale dagli obblighi in materia di salute e di sicurezza del lavoro previsti dal D.Lgs. 81/08, per quanto riguarda l'informazione, la formazione, l'addestramento, la sorveglianza sanitaria, etc.

In tali casi i lavoratori si trovano a essere maggiormente esposti agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e, pertanto, è facile prevedere che nei controlli finalizzati ad accertare la regolarità amministrativa dei rapporti di lavoro gli ispettori porranno attenzione anche alle condizioni di sicurezza, specie nel caso di aziende dove la presenza di lavoro "nero" è particolarmente diffuso, e ad applicare anche l'istituto della sospensione dell'attività d'impresa di cui all'art. 14 del D.Lgs. 81/08.

Distacco transnazionale

Altro fronte che interessa la sicurezza sul lavoro è quella del distacco transnazionale che, occorre precisare, si configura nell'ambito di una prestazione di servizi nei casi in cui l'impresa, con sede in un altro Stato membro dell'Unione europea o in uno Stato extra UE, distacca in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche se quest'ultima appartenga allo stesso gruppo, o in favore di una propria filiale/unità produttiva o di un altro destinatario.

Rientra nelle ipotesi di distacco transnazionale anche l'invio in missione di lavoratori effettuato da agenzie di somministrazione di lavoro con sede in un altro Stato membro presso una impresa utilizzatrice avente sede o unità produttiva in Italia; anche nel 2018, costituirà oggetto di particolare attenzione, quindi, la programmazione e lo svolgimento di specifiche verifiche volte a far emergere fattispecie di distacco transnazionale irregolare o fittizio, in attuazione del compito attribuito all'Ispettorato dal D.Lgs. n. 136/2016, di recepimento della direttiva 2014/67/UE.

L'azione di vigilanza sarà, pertanto, indirizzata a verificare la sussistenza di eventuali indici sintomatici di un utilizzo fraudolento dell'istituto in questione, al fine di contrastare efficacemente l'occupazione irregolare di lavoratori comunitari o extracomunitari coinvolti in operazioni di distacco fittizio, che risulta peraltro spesso connessa a situazioni di vero e proprio sfruttamento lavorativo.

Nei controlli gli ispettori terranno certamente conto anche della Nota dell'Ispettorato 5 giugno 2017, n. 4833, che ha precisato che nel distacco transnazionale di lavoratori resta fermo l'obbligo anche per l'impresa estera del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro contenute nel D.Lgs. 81/08.

Vigilanza straordinaria: nel mirino la somministrazione di lavoro e gli eventi culturali e di carattere fieristico ed espositivo

Nel piano dei controlli uno spazio particolare è dedicato anche alla vigilanza straordinaria

attraverso azioni mirate a settori merceologici ed aree geografiche che saranno preventivamente selezionate; nel documento programmatico, comunque, è previsto che saranno organizzate campagne specifiche di contrasto al caporalato e nel settore della logistica, alle quali andranno ad aggiungersi quelle concernenti la vigilanza sugli eventi culturali e di carattere fieristico ed espositivo e quelle programmate periodicamente con il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro.

Per altro viene sottolineato che poiché l'Italia partecipa alla campagna europea volta alla verifica dell'implementazione della normativa in materia di salute e sicurezza nell'ambito dei lavoratori somministrati e dei lavoratori transnazionali, saranno messe in campo attività che non è chiaro se solo promozionali o anche ispettive riguardanti la somministrazione di lavoro di cui all'artt. 30 e ss. del D.Lgs.81 /15.

Le ispezioni in edilizia

Nella programmazione delle ispezioni per il 2018 non poteva mancare, ovviamente, il settore dell'edilizia che storicamente è ad alto rischio per trend infortunistico e malattie professionali.

L'attività ispettiva avrà, quindi, come principali obiettivi la riduzione degli infortuni e la tutela delle condizioni di impiego dei lavoratori edili, da realizzare anche attraverso un efficace coordinamento nell'ambito dei Comitati di cui all'art. 7 del D.Lgs. 81/08, e grazie ad una approfondita attività di intelligence basata anche sulle analisi delle notifiche preliminari dei cantieri.

In termini quantitativi il numero di imprese da sottoporre ad accertamenti è fissato in almeno 17.000, la cui distribuzione interregionale verrà successivamente definita in ragione delle risorse umane disponibili nei singoli Uffici.

In termini qualitativi le ispezioni dovranno consentire di raggiungere, attraverso una accurata attività di intelligence, il 60% del rapporto percentuale tra soggetti ispezionati e soggetti irregolari.

Radiazioni ionizzanti, ferrovie e sorveglianza di mercato

Un'aliquota dei controlli sarà, inoltre, destinata alla verifica delle strutture sanitarie complesse e dei settori industriali in cui l'impiego di sorgenti di radiazione ionizzante si presenta quantitativamente significativo, nonché al comparto ferroviario; inoltre, in relazione agli obblighi imposti dall'art. 70 del D.Lgs. 81/08, continuerà l'attività di sorveglianza sulle macchine immesse sul mercato ai sensi delle direttive 98/37/CE e 2006/42/CE.

Per tali aspetti, l'attività di vigilanza tecnica dovrà essere:

-implementata anche in relazione al c. 4 dell'art. 70 del D.Lgs. 81/08, e tenuto conto del vasto panorama delle macchine marcate CE e del controllo della conformità ai requisiti essenziali di

sicurezza (RES);

-indirizzata all'attività di sorveglianza di mercato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 17/10.

Vigilanza assicurativa

Non resta, infine, che segnalare che nel documento programmatico un capitolo a parte è dedicato alle verifiche sul rispetto della normativa in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; i controlli riguarderanno il rischio assicurato ovvero l'accertamento della corretta attribuzione della voce di lavorazione in relazione all'attività effettivamente svolta, per garantire l'uniforme applicazione delle tariffe dei premi.

In tale ambito sono previsti controlli su specifici settori produttivi in evoluzione, nonché verso le imprese che hanno modificato il ciclo lavorativo senza segnalare le opportune variazioni del rischio assicurato; tra le attività previste a titolo esemplificativo occorre segnalare:

-le imprese di produzione di prodotti da forno che hanno automatizzato le fasi del ciclo tecnologico, ampliando l'attività in pastifici a lavorazione meccanica (pastifici);

-le imprese che confezionano abbigliamento e non realizzano "in proprio" tutte le attività ma affidano a terzi alcune fasi della produzione (confezioni);

- imprese che forniscono pasti a domicilio.

I controlli in materia assicurativa sono stati previsti anche per numerose altre attività come la lavorazione di laminati e trafilati per la produzione di cisterne, la manutenzione e sistemazione di aree verdi, il montaggio di infissi e di tende, la cura degli animali da compagnia, la riparazione e manutenzione di computer, etc.

Occorre tener presente che in tale tipologia di verifica assume un notevole rilievo anche il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt.17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08, spesso acquisito dagli ispettori per verificare la correttezza del rischio assicurato.

Igiene e sicurezza lavoro, multe cancellabili se c'è stata regolarizzazione spontanea

(Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 12 marzo 2018)

Nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro, punite con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola ammenda, la procedura estintiva in sede amministrativa mediante il pagamento nei termini di una sanzione amministrativa previa regolarizzazione (quando sia possibile e necessaria) delle situazioni che avevano dato luogo all'infrazione, non può non trovare applicazione anche nella situazione in cui il contravventore abbia spontaneamente e autonomamente provveduto a eliminare le conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione prima o, comunque, indipendentemente dalle prescrizioni dell'organo di vigilanza. Lo sostengono i giudici della Cassazione penale con la sentenza n. 3671 del 2018. Nella specie, il contravventore, chiamato a rispondere di alcune contravvenzioni relative a un istituto scolastico, aveva rimosso le irregolarità provvedendo a spostare le attività scolastiche in altra sede.

In termini, di recente, sezione III, 15 settembre 2015, Eheim, laddove si è affermato, in generale, che nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro punite con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola ammenda, la procedura estintiva in sede amministrativa mediante il pagamento nei termini di una sanzione amministrativa previa regolarizzazione (quando sia possibile e necessaria) delle situazioni che avevano dato luogo all'infrazione, si applica anche nelle ipotesi in cui la fattispecie è "a condotta esaurita" e in quelle in cui il trasgressore abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge precedentemente all'emanazione della prescrizione, ove si consideri che la finalità dell'istituto della regolarizzazione, oltre a interrompere l'illegalità e a ricreare le condizioni di sicurezza previste dalla normativa a tutela dei lavoratori, consiste soprattutto nel consentire in via generale l'estinzione del reato anche quando non vi siano regolarizzazioni da effettuare perché il reato è istantaneo o perché la regolarizzazione è già spontaneamente avvenuta.

Secondo questa decisione, quindi, anche rispetto a tali ipotesi, sarebbe necessario che venga fissato un termine al contravventore per la definizione in via amministrativa, alla cui inosservanza è condizionata la punibilità in sede penale.

Sotto quest'ultimo specifico profilo, dissente però la decisione in rassegna, che, richiamando altro orientamento giurisprudenziale (di recente, Sezione III, 13 gennaio 2017, Bonanno), sostiene che

la violazione della procedura amministrativa estintiva da parte dell'organo di vigilanza, non può condizionare l'esercizio dell'azione penale, anche perché, in ogni caso, pur in caso di mancato perfezionamento della procedura, il contravventore ben potrebbe fruire dell'estinzione del reato in sede giudiziaria nella stessa misura agevolata.

Infortunio e responsabilità del datore di lavoro

(A cura di Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Guida al Lavoro”, Edizione del 23 marzo 2018, n. 13, pag. 38-41)

Lavoro subordinato - Infortunio sul lavoro - Responsabilità del datore di lavoro - Limiti - Comportamento colposo del lavoratore - Esclusione della responsabilità del datore di lavoro - Condizioni - Abnormità ed imprevedibilità della condotta del lavoratore rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute - Necessità - Fattispecie.

In materia di tutela dell'integrità fisica del lavoratore, il datore di lavoro, in caso di violazione della disciplina antinfortunistica, è esonerato da responsabilità soltanto quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute. Ne consegue che, qualora non ricorrano detti caratteri della condotta del lavoratore, l'imprenditore è integralmente responsabile dell'infortunio che sia conseguenza dell'inosservanza delle norme antinfortunistiche, poiché la violazione dell'obbligo di sicurezza integra l'unico fattore causale dell'evento, non rilevando in alcun grado il concorso di colpa del lavoratore, posto che il datore di lavoro è tenuto a proteggerne l'incolumità nonostante la sua imprudenza e negligenza.

Cass. Sez. Lav. 24 gennaio 2018, n. 1764

Pres. Di Cerbo;

Rel. Patti;

P.M. Sanlorenzo;

Ric. Q. S.r.l.;

Controric. S.M. + 2

Il caso di specie riguarda un infortunio occorso ad un dipendente durante lo svolgimento di attività lavorativa consistente in una caduta mentre lavorava al montaggio di una gru.

La Corte d'Appello di Brescia, riformando parzialmente la sentenza di primo grado, aveva riconosciuto la responsabilità esclusiva della società datrice di lavoro condannandola al risarcimento del danno biologico subito dal lavoratore, con detrazione di quanto già percepito da quest'ultimo da parte dell'INAIL.

Nello specifico la Corte di merito escludeva un qualsiasi concorso di colpa del lavoratore (invece riconosciuto dalla sentenza di primo grado), ritenendo che la datrice di lavoro non aveva adottato le necessarie misure protettive né adeguatamente formato i propri dipendenti in merito all'uso dei dispositivi di sicurezza.

La Corte di Cassazione, adita dalla società datrice di lavoro, ha rigettato il ricorso, rilevando innanzitutto che in materia di obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. gravano sul datore di lavoro specifici obblighi di informazione del lavoratore, insuscettibili di essere assolti mediante indicazioni generiche, in quanto, in tal modo, la misura precauzionale non risulterebbe adottata dal datore di lavoro, ma l'individuazione dei suoi contenuti sarebbe inammissibilmente demandata al lavoratore; né l'obbligo di controllo può ritenersi esaurito nell'accertamento della prassi seguita in azienda, esigendosi, viceversa, una verifica riferita ai singoli lavoratori, attraverso specifici preposti e con riferimento ad ogni fase lavorativa rischiosa (cfr. Cass. n. 20051/2016).

Pertanto, prosegue la Corte, premesso che la ratio di ogni normativa antinfortunistica è quella di prevenire le condizioni di rischio insite negli ambienti di lavoro e nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori, destinatari della tutela, la responsabilità esclusiva del lavoratore sussiste soltanto ove quest'ultimo abbia posto in essere un contegno anormale, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere. In assenza di tale contegno, l'eventuale coefficiente colposo del lavoratore nel determinare l'evento è irrilevante sia sotto il profilo causale che sotto quello dell'entità del risarcimento dovuto (cfr. da ultimo Cass. n. 798/2017).

Ciò premesso, la Corte ha rilevato che tali principi sono stati correttamente applicati dalla Corte di merito, che ha ritenuto di escludere un concorso di colpa del lavoratore, conducendo, inoltre, una valutazione dei mezzi di prova priva di vizi, come tale insindacabile in sede di legittimità. Per tali motivi, la Corte di Cassazione, come anticipato, ha concluso per il rigetto del ricorso.

La tutela dei lavoratori prevale sempre sull'interesse alla prosecuzione dell'impresa

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 marzo 2018)

La Corte costituzionale, con la sentenza 23 marzo 2018, n. 58, nel dichiarare l'illegittimità dell'articolo 3 del DL 4 luglio 2015, n. 92, recante "Misure urgenti in materia di rifiuti e di autorizzazione integrata ambientale, nonché per l'esercizio dell'attività d'impresa di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale", ha ribadito con fermezza i principi che regolano il rapporto tra tutela del diritto alla salute dei lavoratori e interesse datoriale alla prosecuzione dell'attività d'impresa. 20

La vicenda trae origine dall'infortunio mortale subito da un lavoratore dell'Ilva, esposto, senza adeguate protezioni, ad attività pericolose nell'area di un altoforno dello stabilimento di Taranto; nella fase delle indagini preliminari il pubblico ministero aveva disposto, con decreto del 18 giugno 2015, il sequestro preventivo d'urgenza, senza facoltà d'uso, del citato altoforno, ravvisando le esigenze cautelari di cui all'articolo 321, c. 1 e 2, del Codice di procedura penale, ma il legislatore, dopo pochi giorni, aveva disposto la prosecuzione dell'attività di impresa alla sola condizione che entro trenta giorni la parte privata colpita dal sequestro approntasse un piano di intervento.

La questione di legittimità costituzionale.

Con ordinanza del 14 luglio 2015 il giudice per le indagini preliminari del Tribunale ordinario di Taranto ha sollevato, però, questioni di legittimità costituzionale del citato articolo 3, in riferimento agli articoli 2, 3, 4, 32, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 112 della Costituzione.

Il DL n.92/2015, infatti, all'articolo 3, comma 1, stabilisce che «Al fine di garantire il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva, di salvaguardia dell'occupazione, della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute e dell'ambiente salubre, nonché delle finalità di giustizia, l'esercizio dell'attività di impresa degli stabilimenti di interesse strategico nazionale non è impedito dal provvedimento di sequestro, come già previsto dall'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, quando lo stesso si riferisca ad ipotesi di reato inerenti alla sicurezza dei lavoratori».

Sulla base di tale linea da un lato il successivo comma 2 stabilisce che l'attività d'impresa non può

protrarsi per un periodo di tempo superiore a 12 mesi dall'adozione del provvedimento di sequestro, mentre come accennato il comma 3 prevede che per la prosecuzione dell'attività «l'impresa deve predisporre, nel termine perentorio di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di sequestro, un piano recante misure e attività aggiuntive, anche di tipo provvisorio, per la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, riferite all'impianto oggetto del provvedimento di sequestro» da trasmettere sia all'autorità giudiziaria che al Comando provinciale dei Vigili del fuoco, agli uffici della Asl e dell'Inail competenti per territorio per le rispettive attività di vigilanza e controllo, attribuendo a questi ultimi il delicato compito, anche mediante lo svolgimento di ispezioni, di verificare l'attuazione delle misure e delle attività aggiuntive previste nel piano.

La prevalenza del diritto alla salute dei lavoratori sull'interesse alla prosecuzione dell'attività d'impresa.

La Consulta ha così accolto l'eccezione di legittimità costituzionale, rilevando che con l'articolo 3 del DI n.92/2015, il legislatore ha finito col privilegiare in modo eccessivo l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva, trascurando del tutto le esigenze di diritti costituzionali inviolabili legati alla tutela della salute e della vita stessa (articoli 2 e 32 Cost.), cui deve ritenersi inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso (articoli 4 e 35 Cost.).

Il sacrificio di tali fondamentali valori tutelati dalla Costituzione ha, quindi, indotto la Corte a ritenere che la normativa impugnata «...non rispetti i limiti che la Costituzione impone all'attività d'impresa la quale, ai sensi dell'art. 41 Cost., si deve esplicitare sempre in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. Rimuovere prontamente i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce infatti condizione minima e indispensabile perché l'attività produttiva si svolga in armonia con i principi costituzionali, sempre attenti anzitutto alle esigenze basilari della persona».

In merito la Consulta ha ricordato ancora che già in passato ha avuto modo di affermare che l'articolo 41 della Costituzione deve essere interpretato nel senso che esso «limita espressamente la tutela dell'iniziativa economica privata quando questa ponga in pericolo la "sicurezza" del lavoratore» (sentenza n. 405 del 1999); per altro è costante la giurisprudenza costituzionale nel ribadire che anche le norme costituzionali di cui agli articoli 32 e 41 della Costituzione impongono ai datori di lavoro la massima attenzione per la protezione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori (sentenza n. 399 del 1996).

Quest'orientamento, anche se appare destinato a far discutere circa il bilanciamento dei diritti all'attività imprenditoriale e il diritto alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, appare comunque pienamente condivisibile in quanto nella gerarchia dei diritti che ricevono la massima protezione a livello costituzionale il diritto alla salute del cittadino lavoratore è considerato prevalente sul diritto d'iniziativa d'impresa.

Alternanza scuola-lavoro: al via il nuovo regime

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 8 marzo 2018)

Con l'entrata in vigore lo scorso 5 gennaio del d.m. 3 novembre 2017, n. 195, recante il regolamento della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro, molti pensavano che erano stati definitivamente risolti tutti i problemi emersi prima dell'emanazione di tale provvedimento, soprattutto per quanto riguarda la disciplina in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

L'esperienza, invece, di questi primi due mesi di applicazione della novella disciplina regolamentare sta confermando un po' tutte le perplessità che almeno parte della dottrina più accorta ha sollevato dopo una prima lettura del decreto del MIUR che, occorre ricordare, è arrivato con notevole ritardo.

Si trattava, infatti, di un tassello fondamentale del complesso mosaico definito dalla legge 13 luglio 2015, n. 107, meglio conosciuta come la legge sulla "buona scuola", che occorre ricordare nel riformare il sistema nazionale d'istruzione e di formazione ha introdotto un nuovo regime che mira a integrare il mondo della scuola e quello del lavoro attraverso l'attuazione di specifici percorsi in convenzione che comportano l'inserimento temporaneo degli studenti all'interno della realtà aziendale (o di altri enti ospitanti) al fine di acquisire conoscenze e competenze e realizzare potenziali opportunità di lavoro.

Il d.m. 195/17, pur eliminando definitivamente ogni dubbio circa la piena equiparazione dello studente in alternanza al lavoratore subordinato, cosa che del resto già si desumeva dall'art. 2, primo comma, lett. a), del D.Lgs. 81/08, ha introdotto norme particolari sia per quanto riguarda la formazione che la sorveglianza sanitaria che, invero, stanno generando non poche difficoltà operative per le imprese e gli enti ospitanti che durante questa prima fase di rodaggio del nuovo regime hanno accolto nelle loro strutture gli studenti; a tutto ciò si aggiungono anche alcune criticità legate all'aggiornamento della valutazione dei rischi che occorre sia pure brevemente affrontare (si veda la tabella).

Formazione degli studenti e ripartizione degli obblighi tra scuola e impresa ospitante

In virtù della predetta equiparazione dello studente al lavoratore tutelato dal D.Lgs. 81/08, l'art. 5, primo comma, 2 e 3, del D.m. 195/17 ha introdotto un particolare regime per quanto riguarda la formazione obbligatoria dove tutto sommato l'attore principale è il Dirigente Scolastico in quanto è

chiamato a svolgere diversi compiti, di cui alcuni da adempiere in collaborazione con l'impresa o ente ospitante.

Si consideri, infatti, che l'obbligo della formazione generale in materia di sicurezza prevista dall'art. 37, primo comma, lett. a), del D.Lgs. 81/08, di almeno quattro ore secondo quanto stabilisce l'Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011 n. 221/CSR, ricade sull'istituzione scolastica che può avvalersi anche dello strumento dell'e-learning.

Sulla struttura ospitante, invece, ricade l'obbligo della formazione specifica da erogare all'ingresso dello studente nella stessa struttura: quindi le aziende non possono avvalersi della contestatissima disposizione contenuta nell'Accordo del 21 dicembre 2011, che in caso di difficoltà stabilisce che il "percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione".

Nella convenzione è possibile, comunque, stabilire "(...) il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri conseguenti"; tale disposizione appare, invero, poco chiara in quanto non si comprende se il Ministero faccia riferimento agli oneri economici della formazione specifica o la possibilità che la formazione specifica possa essere erogata direttamente dalla scuola.

In effetti al comma 2 è stabilito che è di competenza dei Dirigenti Scolastici l'organizzazione dei corsi di formazione, però ad avviso di chi scrive ciò non può che essere riferito alla formazione generale in quanto per quella specifica entra in gioco il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle singole strutture ospitanti.

Si tratta, insomma, di un nodo da sciogliere al più presto; ciò naturalmente non toglie che nella convenzione non possano essere previste forme di collaborazione per quanto riguarda l'intero percorso formativo e per altro al comma 3 per ridurre gli oneri a carico della struttura ospitante nell'erogazione della formazione è prevista la possibilità che gli uffici scolastici regionali stipulino appositi accordi territoriali con i soggetti e gli enti competenti ad erogare tale formazione, tra i quali l'INAIL e gli organismi paritetici previsti nel citato Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011, n. 211.

In ogni caso, vista la conformazione dell'istituto dell'alternanza, si può ritenere che l'istituzione scolastica sia tenuta in ogni caso a verificare che la formazione specifica sia impartita in quanto la stessa è anche una parte fondamentale del percorso formativo-educativo.

Sorveglianza sanitaria: il nuovo regime speciale complica la vita alle imprese

Come accennato un altro nodo delicato riguarda la sorveglianza sanitaria a cui deve essere sottoposto lo studente; negli ultimi mesi, infatti, nella prassi non poche imprese ospitanti hanno avviato lo studente alla visita finalizzata ad accertare l'idoneità all'attività da svolgere prevista dal piano formativo avvalendosi del proprio medico competente, per altro in alcuni casi anche a

prescindere dell'esposizione a rischi specifici per i quali la stessa è obbligatoria secondo la vigente normativa.

Il d.m. 195/17, invece, ha introdotto un regime speciale in base al quale, secondo quanto stabilisce l'art. 5, comma 5, agli studenti in regime di alternanza è garantita la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. 81/08, nei casi previsti dalla normativa vigente, attraverso le aziende sanitarie locali (ASL), con la possibilità di stabilire in un'apposita convenzione tra queste ultime e l'istituzione scolastica il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri ad essa conseguenti.

Tale disposizione, quindi, non prevede che le visite mediche per lo studente sono obbligatorie in ogni caso ma solo nei casi previsti dalla normativa vigente; in tal senso occorre segnalare che un approfondimento di tale disciplina e del collegato regime sanzionatorio è stato compiuto recentemente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Lettera Circolare del 12 ottobre 2017, prot. n. 3/2017.

Di conseguenza non è invocabile, come sostenuto da qualcuno, la disciplina protettiva della legge 977/1967, che com'è noto per i bambini e gli adolescenti in quanto minori prevede tassativamente la visita preventiva tramite le ASL o un medico convenzionato con il SSN; infatti, l'art. 1, primo comma, di tale legge trova applicazione nel caso di minorenni occupati in base ad un contratto di lavoro (subordinato o autonomo), anche speciale mentre, invece, nel caso in esame come si è visto si è in presenza di un rapporto avente mera natura didattica.

Non è chiaro, però, se sulla base del citato art. 5, comma 5, del d.m. 195/17, le visite mediche ove obbligatorie devono essere richieste all'ASL dalla scuola o dall'impresa ospitante; come accennato in effetti in tale norma si rileva il riferimento ad una convenzione tra istituzione scolastica e ASL per quanto riguarda gli oneri delle visite ma, considerata la ratio dell'istituto dell'alternanza e la sua disciplina generale, se ne deduce che la convenzione tra scuola e ASL sembra necessaria anche per l'assegnazione ai medici competenti di quest'ultima dell'incarico di effettuare la sorveglianza sanitaria sugli studenti.

Su questo punto sembra, però, che gran parte delle scuole non si siano ancora mosse con il risultato che in diversi casi le imprese ospitanti o hanno provveduto a chiedere direttamente all'ASL di effettuare le visite, oppure hanno chiesto al proprio medico competente di eseguirle.

Quest'ultima soluzione non è, tuttavia, in linea con la citata disciplina in quanto l'art. 5, comma 5, appare chiaro anche se discutibile rispetto a quanto previsto dall'art. 39 del D.Lgs. 81/08: come già osservato legittimate ad eseguire le visite sugli studenti in alternanza sono le ASL e non il medico competente aziendale; si tratta, invero, di una disposizione che rischia di frenare enormemente le imprese nell'accogliere gli studenti per due ordini di motivi.

Il primo è che ove obbligatoria la visita medica dello studente volta accertare l' idoneità all'attività da svolgere deve essere preventiva; di conseguenza possono passare anche diverse settimane dal previsto ingresso in azienda dello studente e la visita anche perché, al momento, sembra che diverse ASL non stanno ancora tenendo conto di quanto prevede il d.m. 195/17, che assegna ad esse questo nuovo compito così delicato.

Il secondo motivo è che il medico competente dell'ASL per effettuare la visita dello studente ha necessità di conoscere gli esiti della valutazione dei rischi e nelle imprese si sta generando la preoccupazione che gli ispettori piombino in azienda per dei controlli.

Si tratta quindi di criticità che andrebbero risolte quanto prima attraverso un intervento chiarificatore del Ministero.

Valutazione dei rischi e attività incompatibili

Proprio la valutazione dei rischi costituisce, inoltre, un altro fronte caldo; bisogna considerare, infatti, che l'art. 28, primo comma, obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza "ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli nonché quelli connessi (...) all'età (...) e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (...)".

Alla luce di tale principio, pertanto, nel DVR dovrà essere dedicata una specifica sezione in cui sono illustrati i rischi specifici a cui sono esposti gli studenti in alternanza e le relative misure di prevenzione e protezione tra cui, occorre ricordare, anche la sorveglianza da parte di un tutor.

Bisogna, inoltre, anche tener presente che l'inapplicabilità delle particolari tutele riconosciute dalla legge 977/67 e, quindi, il divieto di adibire il minore alle attività vietate a maggior rischio previste dall'allegato I di tale legge, non significa che lo studente possa essere adibito ad attività incompatibili con la sua giovane età.

Sotto questo profilo, infatti, l'età unitamente all'inesperienza e un incompleto sviluppo fisico e mentale sono fattori che di per se aggravano lo stato espositivo e rendono lo studente un soggetto particolarmente debole in termini di vulnerabilità agli infortuni sul lavoro e le malattie.

Proprio per tale motivo non è consentito, per altro, occupare gli studenti nelle fasce di lavoro notturne; inoltre, possibili abusi da parte dei soggetti ospitanti o l'assegnazione di compiti che vanno al di là delle loro capacità possono generare una miscela esplosiva.

Sotto questo profilo, quindi, nel DVR deve necessariamente trovare spazio l'analisi di questi elementi che per altro saranno utili anche per lo sviluppo di efficaci procedure gestionali d'inserimento e di supervisione; a tal fine occorre ricordare che l'Agenzia Europea per la Sicurezza

e la Salute sul Lavoro ha pubblicato una serie di schede –Facts n.61IT; Facts n.62IT; Facts n.63IT; Facts n.66IT – che anche se ormai risalenti al 2006 ancora oggi sono di valido aiuto in quanto possono essere considerate autentiche Linee guida, particolarmente utili sia nella valutazione dei rischi che nella predisposizione delle relative misure di sicurezza a beneficio dei giovani, specie in ordine alla sensibilizzazione.

Nella valutazione dei rischi collegati alla giovane età l’Agenzia Europea suggerisce, quindi, di prendere in considerazione oltre i fattori fisiologici e dell’adeguatezza aziendale anche quello comportamentale.

Resta, infine, solo da richiamare anche il ruolo fondamentale che in questo tipo di valutazione gioca il medico competente che nel collaborare con il datore di lavoro, secondo quanto prescritto dall’art. 25 del D.Lgs. 81/08, potrà fornire indicazioni preziose al fine di un più corretto impiego degli studenti e dell’identificazione di attività incompatibili: in tal senso il già citato allegato I della legge 977/67 può essere di grande aiuto.

Il nuovo regime della sicurezza sul lavoro nell’alternanza scuola –lavoro in breve	
Obbligo degli studenti di osservanza delle norme di sicurezza e del segreto	<ul style="list-style-type: none"> • Gli studenti sono tenuti a: <ul style="list-style-type: none"> a) Rispettare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro; b) Ottemperare agli obblighi di riservatezza per quanto attiene a dati, informazioni e conoscenze acquisiti durante lo svolgimento dell'esperienza in alternanza.
Tutela generale della salute e della sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Gli studenti impiegati nei progetti di alternanza scuola - lavoro sono equiparati ai lavoratori ai fini dalla salute e della sicurezza sul lavoro (cfr. art.2, primo comma, lett. a, D.Lgs. 81/08); • L’impresa o ente ospitante deve garantire la valutazione dei rischi, l’informazione, la formazione, l’addestramento, i DPI, etc.
Valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> • La valutazione dei rischi deve comprendere anche quelli legati all’età, inesperienza e incompleto sviluppo dello studente.
Formazione generale	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere erogata preventivamente dall’istituzione scolastica ai sensi dell’art. 37, primo comma, lett. a), del D.Lgs. 81/08; • Durata minima: 4 ore, secondo l’Accordo

	Stato – Regioni del 21 dicembre 2011, n. 221.
Formazione specifica	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere erogata all'ingresso dello studente nella struttura ospitante, fatta salva la possibilità di regolare, nella convenzione tra quest'ultima e l'istituzione scolastica, il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri conseguenti; • Durata minima: secondo l'Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011, n. 221.
Sorveglianza sanitaria delle ASL	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligatoria nei casi previsti dalla vigente normativa; • Le visite finalizzate ad accertare l' idoneità all'attività da svolgere sono eseguite dalle ASL; • Nella convenzione tra l'ASL e l'istituzione scolastica può essere stabilito il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri ad essa conseguenti.
Impiego in fasce di lavoro notturno	<ul style="list-style-type: none"> • Non consentito

Il rinnovo periodico di conformità antincendio

(Dario Zanut, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", 22 marzo 2018)

Il rinnovo periodico di conformità antincendio è un procedimento di prevenzione incendi finalizzato alla verifica del mantenimento nel tempo dei requisiti di sicurezza antincendio.

La finalità principale è dichiarare l'assenza di variazioni significative per un'attività soggetta a controllo ai sensi dell'allegato I al d.P.R. 151 del 1° agosto 2011, per la quale è avvenuta la comunicazione di SCIA, oppure è già in corso un rinnovo.

Il rinnovo periodico deve essere effettuato con scadenza di 5 o 10 anni (in relazione alla tipologia di attività soggetta) dalla data di comunicazione della SCIA o del precedente rinnovo, ed avviene con attestazione del titolare dell'attività secondo le modalità previste dall'art. 5 (attestazione rinnovo periodico di conformità antincendio) del d.P.R. 151/11.

Entro la data di scadenza il titolare dell'attività, classificata indifferentemente nella categoria A, B o C dell'allegato al d.P.R. 151/11, dovrà presentare, al Comando Vigili del Fuoco territorialmente competente, una attestazione in cui dichiara l'assenza di variazione delle condizioni di sicurezza antincendio rispetto a quanto segnalato in precedenza con la SCIA, nonché di corretto adempimento degli obblighi gestionali e di manutenzione connessi con l'esercizio dell'attività.

In particolare dovrà essere dichiarato:

-di avere assolto gli obblighi gestionali connessi con l'esercizio dell'attività previsti dalla normativa vigente, nonché di aver osservato i divieti, le limitazioni e le prescrizioni delle disposizioni di prevenzione incendi e di sicurezza antincendio disciplinanti l'attività medesima;

-di aver adempiuto l'obbligo di mantenere in stato di efficienza i sistemi, gli impianti, i dispositivi, le attrezzature, rilevanti ai fini della sicurezza antincendi, e le altre misure di sicurezza antincendio adottate e di aver effettuato le verifiche di controllo e gli interventi di manutenzione in accordo alla regolamentazione vigente, a quanto indicato nelle pertinenti norme tecniche e nelle istruzioni di uso e manutenzione del fabbricante e/o installatore.

Alla dichiarazione è allegata una asseverazione, a firma di professionista antincendio, attestante

che sono garantiti i requisiti di efficienza e funzionalità per gli impianti finalizzati alla protezione attiva antincendi, con esclusione delle attrezzature mobili di estinzione.

La stessa asseverazione deve riferirsi anche ai prodotti e ai sistemi in opera per la protezione di parti o elementi portanti delle opere di costruzione ai fini della resistenza al fuoco, in particolare controsoffitti e prodotti isolanti (vernici, intonaci ecc.).

Se non sussistono le due condizioni (presenza impianti protezione attiva e protezione ai fini resistenza al fuoco) la asseverazione non è richiesta.

Per i depositi di gas di petrolio liquefatto in serbatoi fissi di capacità complessiva non superiore a 5 mc, non a servizio di attività soggette, è sufficiente una dichiarazione di assenza di variazione delle condizioni di sicurezza antincendio rispetto a quanto segnalato, nonché di corretto adempimento degli obblighi gestionali connessi con l'esercizio dell'attività. Alla richiesta è allegata dichiarazione, a firma di tecnico abilitato o del responsabile tecnico dell'impresa di manutenzione del deposito ovvero dell'azienda distributrice, attestante che i controlli di manutenzione sono stati effettuati in conformità alle normative vigenti.

La attestazione e l'asseverazione (se prevista) deve essere consegnata (direttamente o tramite SUAP) al Comando Vigili del Fuoco. La ricevuta dell'avvenuta presentazione, configura l'autorizzazione all'esercizio l'attività ai fini antincendio per gli ulteriori 5 o 10 anni.

Per gli adempimenti descritti, devono essere utilizzati appositi modelli ministeriali:

-PIN 3-2014 Rinnovo periodico: Attestazione di rinnovo periodico di conformità antincendio;

-PIN 3.1-2014 Asseverazione per rinnovo: Asseverazione ai fini attestazione di rinnovo periodico;

-PIN 3-gpl-2014 Attestazione di rinnovo periodico gpl: Attestazione di rinnovo per depositi di gpl;

-PIN 3.1-gpl-2012 Dichiarazione per rinnovo: Dichiarazione per depositi di gpl.

Le problematiche

La procedura di rinnovo periodico è piuttosto articolata, si applica per diverse configurazioni di attività, ed evidenzia molti aspetti che necessitano chiarimenti ed approfondimenti, di seguito trattati:

1. I controlli in carico al titolare dell'attività.

Per il titolare dell'attività la procedura di rinnovo non prevede una dichiarazione sui generis, ma l'assunzione di una responsabilità derivante dall'aver gestito l'attività conformemente a quanto indicato nella SCIA, ed effettuato una verifica generale ed accurata delle condizioni di sicurezza

antincendio (es. strutture di compartimentazione, i sistemi di protezione al fuoco passiva, i sistemi di aerazione, vie di esodo, segnaletica di sicurezza, ecc.).

Per molte componenti della sicurezza antincendio le valutazioni potrebbero essere approfondite, con riferimenti di tipo normativo e/o sulla base di documentazioni tecniche.

È quindi consigliabile che, oltre a far eseguire i controlli degli impianti di protezione attiva finalizzati alla asseverazione, gli accertamenti siano eseguiti con il supporto di un tecnico qualificato antincendio, coinvolto anche in altre valutazioni riguardanti le condizioni di sicurezza antincendio dell'attività.

2. Le modifiche alle condizioni di sicurezza antincendio

Come sono valutate le modifiche alla sicurezza antincendio avvenute nel periodo di validità della SCIA o precedente rinnovo?

Il procedimento di rinnovo periodico può essere effettuato in caso di modifiche non sostanziali ai fini della sicurezza antincendio.

Le modifiche considerate non sostanziali ai fini della sicurezza antincendio in genere, nonché quelle considerate non sostanziali ai fini antincendio da specifiche norme di prevenzione incendi, sono documentate al Comando all'atto della presentazione della attestazione di rinnovo periodico di conformità antincendio, in apposita parte del modello PIN 3 - 2014 RINNOVO PERIODICO.

Sono considerate modifiche non sostanziali ai fini della sicurezza antincendio le modifiche che non rientrano nei seguenti criteri:

a. Variazioni delle sostanze o delle miscele pericolose comunque detenute nell'attività, significative ai fini della sicurezza antincendio:

- incremento della quantità complessiva in massa di una qualsiasi sostanza o miscela pericolosa;
- sostituzione di sostanza o miscela pericolosa che comporti aggravio ai fini antincendio

b. Modifiche dei parametri significativi per la determinazione della classe minima di resistenza al fuoco dei compartimenti tali da determinare un incremento della classe esistente.

c. Modifica di impianti di processo, ausiliari e tecnologici dell'attività, significativi ai fini della sicurezza antincendio, che comportino:

- incremento della potenza o della energia potenziale;
- modifica sostanziale della tipologia o del layout di un impianto.

d. Modifiche funzionali significative ai fini della sicurezza antincendio:

- modifica sostanziale della destinazione d'uso o del layout dei locali dell'attività;

- modifica sostanziale della tipologia o del layout del sistema produttivo;
- incremento del volume complessivo degli edifici in cui si svolge l'attività;
- modifiche che riducono le caratteristiche di resistenza al fuoco degli elementi portanti e separanti dell'edificio o le caratteristiche di reazione al fuoco dei materiali;
- modifica sostanziale della compartimentazione antincendio, dei sistemi di ventilazione naturale o meccanica, dei sistemi di protezione attiva contro l'incendio.

e. Modifica delle misure di protezione per le persone:

- incremento del numero degli occupanti eccedente il dimensionamento del sistema di vie d'uscita;
- modifica delle tipologie degli occupanti (es: anziani, bambini, diversamente abili...) o loro diversa distribuzione;

-modifica sostanziale dei sistemi di vie d'uscita, dei sistemi di protezione degli occupanti e dei soccorritori, dei sistemi di rivelazione e segnalazione di allarme incendio, dell'accesso all'area ed accostamento dei mezzi di soccorso, della comunicazione con altre attività.

3. L'asseverazione

La dichiarazione deve essere corredata da asseverazione redatta da professionista antincendio (professionista iscritto negli appositi elenchi del Ministero dell'Interno) attestante che, per gli impianti finalizzati alla protezione attiva antincendi, con esclusione delle attrezzature mobili di estinzione, sono garantiti i requisiti di efficienza e funzionalità.

Per impianti di protezione attiva antincendi si intendono impianti e/o sistemi di:

- estinzione e controllo incendi e/o esplosioni;
- controllo dei fumi e del calore;
- rilevazione fumo, calore gas, incendio;
- segnalazione allarme incendio;
- altri impianti, sistemi ed attrezzature (da specificare).

Gli obiettivi richiesti sono raggiunti mediante accertamenti di funzionalità effettuate dal professionista antincendio secondo i principi della buona tecnica (UNI, CEI, documentazione dei costruttori ecc.) per singoli impianti.

La stessa asseverazione deve riferirsi anche ai prodotti e ai sistemi per la protezione di parti o elementi portanti delle opere di costruzione, ove installati, finalizzati ad assicurare la caratteristica di resistenza al fuoco, indicati nell'allegato al d.m. al punto A.3 - Prodotti e sistemi per la

protezione di parti o elementi portanti delle opere da costruzione (controsoffitti, rivestimenti, pannelli, intonaci, vernici e schermi protettivi).

In questo caso il riferimento è la caratteristica tecnica del materiale indicata dal costruttore/istallatore nella documentazione a corredo della SCIA. L'accertamento consiste nella verifica che per gli elementi protettivi non sia ridotto il loro livello di protezione iniziale.

4. Presentazione tardiva della attestazione di rinnovo periodico

Con circolare n. 5555 del 18 aprile 2012 è stato chiarito che "la presentazione di attestazione di rinnovo oltre i termini di legge potrebbe sottintendere o ad una temporanea interruzione dell'attività o all'esercizio dell'attività stessa in violazione dell'obbligo di cui all'art.5 del d.P.R. 151/11. Da un punto di vista penale, data la potenziale violazione dell'obbligo di cui all'art. 5 del d.P.R. 151/11, il Comando potrà accertare, anche con l'esecuzione di un controllo mediante visita tecnica ai sensi dell'art.19 del D.Lgs. 139/06 e senza oneri finanziari aggiuntivi per l'utente, se sussistono i presupposti per procedere, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. 139/06, alla segnalazione di ipotesi reato.

Sotto il profilo amministrativo, la validità della attestazione avrà in ogni caso durata fino alla naturale scadenza, quinquennale o a seconda dei casi decennale, della originaria presentazione della SCIA o autorizzazione previgente."

In altre parole, se presentata dopo la data di scadenza, la validità della attestazione avrà in ogni caso durata dalla data di deposito fino alla naturale scadenza.

Se però i VVF effettuano un controllo nella fase transitoria (tra la scadenza naturale e la comunicazione di rinnovo), il titolare potrà essere sanzionato per inadempienza.

La gestione certificata riduce gli infortuni sul lavoro

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 marzo 2018)

Nell'ultimo triennio le imprese che adottano sistemi di gestione certificati sotto accreditamento in materia di sicurezza sul lavoro sono aumentate di un terzo, toccando quota 17mila, e hanno visto mediamente diminuire in maniera significativa tanto la frequenza (-16%) quanto la gravità (-40%) degli infortuni rispetto alle aziende non certificate.

33

A dirlo sono i dati contenuti nel nuovo quaderno dell'Osservatorio Accredia, l'ente designato dal governo italiano ad attestare la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità degli organismi e dei laboratori che verificano la conformità dei beni e dei servizi alle norme. L'indagine, presentata ieri, è stata realizzata in collaborazione con Inail e Aicq, associazione senza fini di lucro, che si propone di diffondere in Italia la cultura della qualità e i metodi per pianificare, costruire, controllare e certificare la qualità dei prodotti, dei servizi, delle organizzazioni e delle discipline connesse.

Nell'indagine emerge che l'entità delle riduzioni può variare sensibilmente a seconda del settore di attività preso in considerazione: nel legno, ad esempio, il calo della frequenza degli infortuni nelle aziende certificate è del 7%, mentre l'indice che ne misura la minore gravità tocca il 61 per cento. Nel tessile, invece, l'indice di frequenza è ridotto del 10%, quello di gravità del 30 per cento.

Per quanto concerne la certificazione utilizzata, il riferimento è allo standard britannico OHSAS 18001, emanato nel 1999 e rivisto nel 2007, che verrà però sostituito dalla nuova certificazione internazionale UNI ISO 45001, pubblicata lo scorso 12 marzo, alla cui elaborazione hanno contribuito sia Inail, sia Accredia.

L'adozione di un sistema gestionale certificato ha procurato non pochi benefici alle aziende. Un'indagine qualitativa su un campione di 311 aziende certificate secondo la norma BS OHSAS 18001, condotta da Inail, Accredia e Aicq attraverso la somministrazione di un questionario ai responsabili della sicurezza e al top management, ha rilevato infatti che quasi la totalità delle imprese (98,4%) in seguito alla certificazione del proprio sistema di gestione ha verificato un miglioramento delle prestazioni in sicurezza, misurate attraverso il numero di infortuni e malattie professionali (74,6% dei rispondenti) e dei mancati infortuni (70,1%), le ore di formazione (63,3%) e le non conformità gestite (55,6%).

Diversa resta, tuttavia, la sensibilità del sistema imprenditoriale sul territorio nazionale. Dall'analisi regionale dei dati sulle aziende certificate per la norma BS OHSAS 18001 si rileva una maggiore attenzione al tema della gestione della sicurezza sul lavoro in Valle d'Aosta (24,9% sul totale delle imprese certificate per i sistemi di gestione), Liguria (18,5%), Friuli Venezia Giulia (17,0%) e Trentino Alto Adige (14,7%) nel nord, in Umbria (15,4%), Marche (14,6%) e Toscana (14,5%) nel centro, mentre al sud spiccano Molise (13,5%), Basilicata (13,1%) e Puglia (12,8%).

Secondo il presidente dell'Inail, Massimo De Felice, la normazione tecnica volontaria costituisce «un ausilio prezioso» perché «potenzia la legislazione, fornisce documenti guida che definiscono gli interventi da adottare e i criteri per garantirne l'affidabilità, stabilendo i livelli di prestazione nei settori commerciali, industriali e del terziario, a tutela della sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e dei consumatori».

Rassegna di normativa

(G.U. 30 marzo 2018, n. 75)



Sicurezza

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

COMUNICATO

Attività antincendio boschivo per il 2018. Raccomandazioni operative per un più efficace contrasto agli incendi boschivi, di interfaccia ed ai rischi conseguenti.

(G.U. 9 marzo 2018, n. 57)

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 dicembre 2017, n. 239

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

(G.U. 10 marzo 2018, n. 58)

MINISTERO DELLA DIFESA

DECRETO 2 marzo 2018

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 (UE) 2017/2054.

(G.U. 13 marzo 2018, n. 60)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un manufatto esplosivo

(G.U. 19 marzo 2018, n. 65)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplodenti

(G.U. 19 marzo 2018, n. 65)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un manufatto esplosivo

(G.U. 19 marzo 2018, n. 65)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un manufatto esplosivo

(G.U. 19 marzo 2018, n. 65)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni manufatti esplosivi

(G.U. 19 marzo 2018, n. 65)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 6 febbraio 2018

Norme per il rilascio dell'idoneità di prodotti esplodenti ed accessori di tiro destinati all'impiego estrattivo.

(G.U. 20 marzo 2018, n. 66)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 13 marzo 2018

Aggiornamento dell'elenco dei medici di bordo autorizzati e dell'elenco dei medici di bordo supplenti a seguito della revisione parziale disposta con decreto dirigenziale 8 marzo 2017.

(G.U. 24 marzo 2018, n. 70)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 9 marzo 2018

Approvazione della graduatoria di merito per l'anno 2018, relativa all'assegnazione delle autorizzazioni multilaterali per il trasporto di merci su strada, nell'ambito dei Paesi aderenti alla conferenza europea dei Ministri dei trasporti (ITF/C.E.M.T.).

(G.U. 24 marzo 2018, n. 70)

DECRETO LEGISLATIVO 16 febbraio 2018, n. 25

Attuazione della direttiva (UE) 2016/844 della Commissione, del 27 maggio 2016, che modifica la direttiva 2009/45/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri.

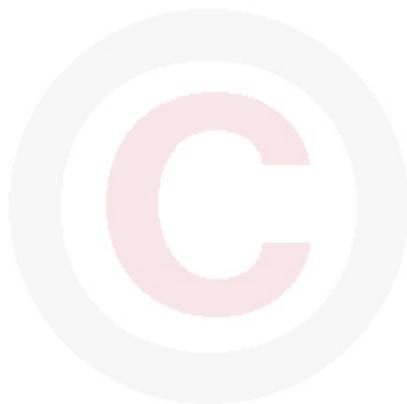
(G.U. 28 marzo 2018, n. 73, S.O., n. 13)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 21 marzo 2018

Applicazione della normativa antincendio agli edifici e ai locali adibiti a scuole di qualsiasi tipo,

ordine e grado, nonché agli edifici e ai locali adibiti ad asili nido.
(G.U. 29 marzo 2018, n. 74)



GRUPPO **24** ORE

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

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

Redazione: Direzione Publishing - Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Roma

© 2018 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.