



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

GRUPPO  24 ORE

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### Sicurezza e privacy – 1

#### PER L'UTILIZZO ESTESO DEI DATI ACQUISITI CON LA VIDEOSORVEGLIANZA SERVE UN'ADEGUATA INFORMAZIONE AI DIPENDENTI

*L'articolo 4 della legge 300/1970 prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi il possibile controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere impiegati solo per specifiche finalità aziendali, ovvero per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro o per la tutela del patrimonio aziendale, e sempre che la loro installazione sia preceduta dalla conclusione di un accordo con le rappresentanze sindacali, oppure da un'autorizzazione rilasciata in tal senso dal competente Ispettorato territoriale del lavoro.*

(Roberta Di Vieto e Marco Di Liberto, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 maggio 2018)

5

### Sicurezza e privacy - 2

#### DATI INPS PRECLUSI ALL'ISPETTORATO

*Il personale dell'Ispettorato del lavoro non può accedere alle banche dati dell'Inps, con conseguenze in termini di efficienza ed efficacia dell'attività di contrasto all'illegalità in ambito lavorativo. Invece i dati dell'Inl e dell'Inail sono accessibili al personale degli altri enti. La nascita dell'Ispettorato nazionale è stata prevista dal decreto legislativo 149/2015, entrato in vigore il 24 settembre di due anni fa.*

(Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 maggio 2018)

8

### Sicurezza e normativa

#### LO STATO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

*La legislatura che è appena terminata non si è certamente distinto per la rilevanza degli interventi legislativi sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, sia sotto il profilo della legislazione primaria, sia riguardo agli atti di adeguamento o di interpretazione del dettato normativo.*

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 3 maggio 2018)

10

### Sicurezza e giurisprudenza - 1

#### LE PROCEDURE DI LAVORO "SELVAGGE" TOLLERATE

*Nel corso dell'ultimo decennio lo scenario degli appalti nel nostro Paese è profondamente cambiato per effetto di processi di esternalizzazione sempre più spinti che determinano la compresenza di lavoratori in uno stesso teatro lavorativo, appartenenti a diversi datori di lavoro.*

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 3 maggio 2018)

17

### Sicurezza e giurisprudenza - 2

#### COME INDIVIDUARE IL DATORE DI LAVORO PER LA SICUREZZA NELLE COOPERATIVE

*La riforma della disciplina antinfortunistica, varata con il Dlgs n.81/2008, ancora oggi non ha sciolto tutti i dubbi in merito alla nozione di «datore di lavoro per la sicurezza»; l'articolo 2, comma 1, lettera b), di tale provvedimento, infatti, prevede per il settore privato una definizione legale molto sfumata, che pone serie difficoltà d'identificazione in concreto di tale figura, specie quando si tratta di organizzazione complesse come il caso delle società cooperative.*

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 14 maggio 2018)

23

---

## **Sicurezza, lavoro e minore età**

### **ATTIVITÀ LAVORATIVE VIETATE AI MINORI DI ANNI 18 A BORDO DELLE NAVI**

*Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con decreto 27 Aprile 2018 (G.U. 18 maggio 2018, n. 114), di concerto con il ministero della Salute e il ministero delle Infrastrutture e Trasporti, ha effettuato una vera e propria individuazione di quelle che sostanzialmente sono le attività lavorative alle quali è vietato adibire i minori di anni 18 a bordo delle navi o delle unità di cui all'articolo 2 del Dlgs n. 271 del 27 luglio 1999, in materia di adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionale.*

(Giovanni Di Corrado, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 maggio 2018)

25

---

## **Sicurezza e tipologie di attività lavorative**

### **I CAMPI NOMADI NON SONO LUOGHI DI LAVORO MA VANNO COMUNQUE VERIFICATI I RISCHI**

*In materia di salute e sicurezza sul lavoro vale il principio generale per il quale la valutazione dei rischi non può non tener conto degli aspetti connessi alle caratteristiche peculiari dei compiti e delle attività svolte dai singoli lavoratori ovvero alla specifica situazione organizzativa.*

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 maggio 2018)

27

---

## **Sicurezza e territorio**

### **SIGLATO IN LOMBARDIA UN PROTOCOLLO DI INTESA SULLA SICUREZZA**

*Siglato presso la Prefettura di Milano un protocollo di intesa per potenziare la sicurezza e le buone prassi in ambiti particolarmente a rischio. L'intesa è stata promossa e raggiunta da un numero cospicuo di enti, sindacati, associazioni, istituzioni ed enti locali, che hanno successivamente costituito presso la Prefettura un Tavolo di coordinamento permanente per la sicurezza e la prevenzione degli incidenti*

(Michele Regina, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 maggio 2018)

29

---

## **Sicurezza e Inail**

### **IL REGISTRO DI ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI, MUTAGENI E BIOLOGICI**

*Con circolare 15 maggio 2018, n. 22, l'Inail ha rilasciato un'importante implementazione del servizio telematico "Registro di esposizione" che consente anche ai datori di lavoro non titolari di posizione assicurativa territoriale la trasmissione dei dati all'Istituto assicuratore e alla Asl territorialmente competente.*

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 21 maggio 2018)

31

---

## **Sicurezza e verifiche**

### **LE VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO**

*Con Decreto direttoriale del 22 maggio 2018, n. 51 il Ministero del Lavoro ha adottato il diciottesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del Decreto interministeriale 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 "Tecnici24", 24 maggio 2018)

32

---

## **Sicurezza e valutazione dei rischi**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI ONLINE**

*Disponibile l'applicativo Oira per la valutazione dei rischi per salute e sicurezza negli uffici quali luoghi di lavoro per le micro, piccole e medie imprese. Il software, messo a disposizione dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a titolo gratuito, è stato adattato sulla base delle normative italiane da un gruppo di lavoro formato da rappresentanti di amministrazioni pubbliche, parti sociali ed esperti di enti pubblici come l'Inail e l'Istituto superiore di sanità.*

(Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e Tributi", 31 maggio 2018)

34

---

## **Sicurezza e controllo**

### **SOSTANZE CHIMICHE, IL PIANO DEI CONTROLLI 2018 SI INCROCIA CON LA SCADENZA DEL REGIME TRANSITORIO DEL «REACH»**

*Arriva l'atteso Piano nazionale delle attività di controllo sui prodotti chimici 2018; il Ministero della Salute, infatti, in qualità di Autorità Competente Nazionale REACH, ha pubblicato il documento che individua le linee di azione per la verifica del rispetto della disciplina comunitaria contenuta nei Regolamenti (CE) n.1907/2006 (REACH) e n.1272/2008 (CLP) che, com'è noto, hanno indotto il legislatore a introdurre importanti modifiche al Dlgs n.81/2008 per allinearlo a queste nuove disposizioni che, se da una parte aiutano (molto) i datori di lavoro nella complessa valutazione dei rischi da agenti chimici, dall'altro, invece, hanno introdotto numerosi adempimenti a carico dei soggetti coinvolti lungo tutta la filiera.*

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 31 maggio 2018)

**36**

---

## **RASSEGNA DI NORMATIVA**

**39**

---

# News e approfondimenti

Sicurezza e  
privacy - 1

5

## **Per l'utilizzo esteso dei dati acquisiti con la videosorveglianza serve un'adeguata informazione ai dipendenti**

*(Roberta Di Vieto e Marco Di Liberto, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 maggio 2018)*

L'articolo 4 della legge 300/1970 prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi il possibile controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere impiegati solo per specifiche finalità aziendali, ovvero per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro o per la tutela del patrimonio aziendale, e sempre che la loro installazione sia preceduta dalla conclusione di un accordo con le rappresentanze sindacali, oppure da un'autorizzazione rilasciata in tal senso dal competente Ispettorato territoriale del lavoro.

La norma è stata significativamente modificata a opera del Dlgs 151/2015 per meglio conciliare i diritti dei lavoratori con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro e per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro attraverso l'utilizzo di tali impianti.

Poiché la norma mira a tutelare i lavoratori anche rispetto ai potenziali controlli indiretti e "preterintenzionali" del datore di lavoro sull'attività del personale, anche la mera installazione degli impianti, che avvenga in assenza dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione ispettiva, a prescindere dalla messa in funzione di tale impianto, configura una violazione dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori, come ha sancito la giurisprudenza (tra le tante, Cassazione terza sezione penale 45198/2016) e ha ricordato la prassi (ministero del Lavoro, nota 1° giugno 2016, numero 11241).

Occorre inoltre ricordare che la violazione della norma espone il datore di lavoro a sanzioni amministrative e può persino configurare un reato, che può condurre all'arresto e all'irrogazione di pene nei casi più gravi, in base all'articolo 38 della legge 300/1970, norma al quale rinvia l'articolo 171 del Codice della privacy.

Un efficace strumento di tutela dei lavoratori dal possibile uso illecito dei dati acquisiti attraverso tali impianti è stato introdotto dall'ultimo comma dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori, modificato dal Dlgs 151/2015 allo scopo di tutelare anche la privacy del personale esposto a tali potenziali controlli. Tale norma sancisce che le informazioni raccolte attraverso gli impianti di videosorveglianza sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ma a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto del Dlgs 196/2003.

Le norme e i principi sopra indicati dovranno essere rispettati anche nei casi, peraltro non infrequenti, in cui si intendano installare telecamere di sorveglianza in uno stabile, che sia di proprietà di una società, ma che sia stato affittato ad altra società.

In tali casi occorrerebbe verificare se nello stabile operino soltanto i lavoratori della società affittuaria e se siano esposti a potenziale videosorveglianza: in tal caso, l'accordo con le rappresentanze sindacali dovrebbe essere sottoscritto soltanto dalla società affittuaria, in quanto datrice di lavoro del personale. Se, invece, in tale stabile operasse anche personale della società proprietaria dell'immobile esposto a potenziale videosorveglianza, analogamente al personale della società affittuaria, anche la società proprietaria dell'immobile dovrebbe concludere un analogo accordo sindacale.

Tuttavia, anche tali peculiari casi soggiacciono alle norme in materia. Infatti, sia che il personale operi in locali di proprietà del datore di lavoro, sia che svolga l'attività in uno stabile di proprietà di un soggetto terzo, secondo l'ultimo comma dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori sarà sempre necessario verificare a quale soggetto sia affidata la gestione dell'impianto di videosorveglianza, e, in particolare, la raccolta e l'eventuale conservazione e trattamento dei dati del personale acquisiti attraverso tale impianto, ai sensi delle norme in materia di privacy (Dlgs 196/2003) e al regolamento europeo 679/2016.

Pertanto, in tutti i casi, all'atto della conclusione dell'accordo sindacale sarà necessario informare compiutamente le rappresentanze sindacali in merito ai suddetti profili e darne atto nel relativo accordo, acquisendo dai lavoratori interessati il necessario consenso scritto al trattamento dei loro dati in base all'articolo 13 del Dlgs 196/2003. Solo tali adempimenti consentiranno l'utilizzo dei dati acquisiti anche ai fini disciplinari da parte del datore di lavoro.

Sotto tale profilo occorre rammentare che, in base al combinato disposto dell'articolo 11 del Dlgs 196/2003 e dell'articolo 5 del regolamento europeo, il trattamento di dati personali dei lavoratori deve essere effettuato solo per finalità lecite, corrette e trasparenti, oltre che determinate, e in relazione ai dati pertinenti e non eccedenti le finalità alle quali risponde l'utilizzo dell'impianto di videosorveglianza di cui trattasi, oltre che per un tempo strettamente conforme a tali necessità.

In tal senso, all'atto dell'acquisizione del consenso dei dipendenti al trattamento dei loro dati il datore di lavoro dovrà informare il personale in merito a tutti i profili, dando atto di aver adottato ogni misura necessaria affinché tali dati siano acquisiti, conservati e trattati in conformità alle suddette prescrizioni.

## Dati Inps preclusi all'Ispettorato

*(Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 maggio 2018)*

Il personale dell'Ispettorato del lavoro non può accedere alle banche dati dell'Inps, con conseguenze in termini di efficienza ed efficacia dell'attività di contrasto all'illegalità in ambito lavorativo. Invece i dati dell'Inl e dell'Inail sono accessibili al personale degli altri enti. La nascita dell'Ispettorato nazionale è stata prevista dal decreto legislativo 149/2015, entrato in vigore il 24 settembre di due anni fa.

Il nuovo soggetto deve coordinare l'attività degli ispettori confluiti in esso dal ministero del Lavoro e di quelli di Inail e Inps, che invece sono rimasti in forza ai rispettivi istituti, con l'obiettivo di evitare la sovrapposizione degli interventi e rendere gli stessi più efficaci. Ma dopo due anni le cose ancora non funzionano a dovere. A confermarlo è lo stesso capo dell'Inl, Paolo Pennesi, intervenuto ieri al forum sulla privacy organizzato dalla Fondazione studi e dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro: «Le nostre banche dati, le nostre fonti informative sono tranquillamente accessibili sia per l'Inps, sia per l'Inail. Devo dire con molta franchezza che le banche dati Inail sono assolutamente accessibili e anche le procedure gestionali per le quali stiamo formando i nostri ispettori sulle tematiche assicurative sono tranquille. Il problema obiettivamente rimane con l'Inps, dove questo processo è molto più complicato e difficile per presunte ragioni di privacy. Vedremo come l'Istituto risponderà nelle prossime settimane, nei prossimi mesi».

La risposta è attesa a seguito di un richiamo fatto dal ministero del Lavoro agli enti coinvolti per applicare la normativa e quindi lo scambio dei dati. Come ricorda Pennesi, «l'obbligo di fornire all'Ispettorato l'accessibilità alle banche dati è un obbligo normativo specifico, perché previsto dal decreto legislativo 149/2015».

Il capo dell'Inl ha invece rassicurato sull'inaccessibilità di un altro tipo di dati, quelli relativi ai whistleblower. La disciplina a tutela dei lavoratori che segnalano comportamenti illeciti attuati in azienda prevede la possibilità per i dipendenti stessi di denunciare all'ispettorato se a seguito della denuncia sono stati oggetto di provvedimenti discriminatori. Su questo punto Pennesi è stato netto: «Dichiarazioni dei lavoratori e richieste di intervento fatte ai nostri uffici, firmate e sottoscritte, dalle quali si capisce chi ha richiesto l'intervento per denunciare la situazione, noi non le abbiamo mai date a nessuno e mai lo faremo».

La partecipazione al forum ha consentito di chiarire inoltre alcuni aspetti relativi ai controlli a



distanza dei lavoratori, anche alla luce della circolare 5/2018 dell'Inl. Tali controlli possono comprimere il diritto del dipendente alla privacy a fronte di ragioni di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale. Rispetto al passato si dà più spazio alla sussistenza di tali motivi invece che ai tecnicismi applicativi, ha sottolineato Pennesi, a patto che tra le motivazioni dichiarate e quanto poi verificato sul campo ci sia corrispondenza.

Semplificazione che riguarda anche i dati biometrici: se, ad esempio, l'impronta biometrica serve per attivare un macchinario particolare o rilevare le presenze non serve accordo sindacale o autorizzazione dell'Inl.



## Lo stato di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 3 maggio 2018)*

La legislatura che è appena terminata non si è certamente distinta per la rilevanza degli interventi legislativi sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, sia sotto il profilo della legislazione primaria, sia riguardo agli atti di adeguamento o di interpretazione del dettato normativo.

Si vuole comunque, in questa sede, dare conto di tali interventi, soffermando l'attenzione sui provvedimenti più significativi che sono stati realizzati, evidenziando quelli che sono ancora in fase attuativa e ponendo infine in evidenza quelli che devono ancora oggi essere adottati.

### **1. Lo stato di adozione dei provvedimenti in materia di salute e sicurezza**

Procedendo in ordine cronologico e prendendo come base di partenza l'anno 2016, una prima notazione deve essere rivolta al nuovo Accordo relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, sancito nella seduta del 7 luglio 2016 della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

L'intesa sostituisce il precedente Accordo del 26 gennaio 2006 e risponde alla necessità di procedere ad una sostanziale revisione di tale documento in quanto non più coerente con il quadro normativo complessivamente delineato dal D.Lgs. 81/08 e dagli Accordi del 21 dicembre 2011, dall'Accordo sull'uso delle attrezzature di lavoro e dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute del 6 marzo 2013, con il quale sono stati individuati i criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro.

Nel sancire il nuovo Accordo è stata inoltre concordata la parziale modifica degli altri Accordi citati, al fine di rendere uniforme la disciplina dettata dalle diverse intese e realizzare un sistema formativo complessivamente più coerente e completo.

Nella Gazzetta Ufficiale del 27 settembre 2016 è stato pubblicato il decreto interministeriale n. 183 del 25 maggio 2016, che definisce le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (S.I.N.P.), nonché le regole per il trattamento dei dati ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del D.Lgs. 81/08. Il S.I.N.P. fornirà dati

utili a orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli Enti assicurativi pubblici, anche indirizzando l'attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi.

Anche in vista dell'attuazione del SINP, l'Inail ha realizzato il Progetto Open Data, finalizzato ad individuare un "nucleo di dati" elementari, da rendere pubblici per rappresentare in modo adeguato i fenomeni degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, già rappresentati attraverso un "modello di lettura" che ne permette la corretta visione ed interpretazione.

Tale progetto consente di fornire un contributo significativo al patrimonio informativo pubblico, prefigurandosi come un sostegno alla definizione delle strategie ed alla verifica delle scelte gestionali e delle politiche di prevenzione.

Degna di nota anche la pubblicazione, nel corso del 2016, del bando INAIL (G.U. Serie Generale, n. 14 del 19 gennaio 2016) relativo al finanziamento di progetti formativi in materia di salute e sicurezza specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese di cui all'articolo 11, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 81/08.

In attuazione di tale bando l'Istituto (Cfr. Comunicato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 296 del 20 dicembre 2017) ha approvato i criteri generali per l'attivazione della procedura (Bando Isi 2017) per l'ottenimento dei finanziamenti alle imprese per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori. Il bando si propone in particolare:

-di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Per "miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro" si intende il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti e riscontrabile, ove previsto, con quanto riportato nella valutazione dei rischi aziendali;

-di incentivare le micro e 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 e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali. Per questi finanziamenti gli acquisti da realizzare devono soddisfare l'obiettivo del miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali dell'azienda agricola in particolare mediante una riduzione dei costi di produzione, il miglioramento e la riconversione della produzione, il 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.

A livello normativo è stata prestata peculiare attenzione ai contratti di prestazione occasionale, con la previsione di specifici divieti nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale da parte di imprese adibite a particolari settori (edilizia, agricoltura, attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, settore delle miniere, cave e torbiere) ovvero da parte di utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato (decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96).

In data 21 febbraio 2017, con decreto direttoriale è stata ricostituita la Commissione per l'esame della documentazione per l'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati di cui all'allegato III del decreto ministeriale 11 aprile 2011. Successivamente, in data 3 marzo 2017, con decreto direttoriale è stata ricostituita la Commissione per i lavori sotto tensione, per lo svolgimento delle attività di cui al paragrafo 2 dell'allegato I al decreto ministeriale 4 febbraio 2011. In data 16 marzo 2017 con decreto direttoriale è stato ricostituito il Gruppo di lavoro per l'esame della documentazione relativa al rilascio delle autorizzazioni di cui all'articolo 131 del D.Lgs. 81/08.

Con i decreti direttoriali del 24 maggio 2017 e del 6 novembre 2017 è stata aggiornata la composizione della Commissione per l'applicazione dell'Accordo 22 febbraio 2012, istituita con decreto direttoriale n. 107/2012. Infine, in data 8 novembre 2017, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è stata ricostituita la Commissione per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati di cui all'Allegato V, punto 4, del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.

## **2. I provvedimenti in corso di adozione**

Il decreto legislativo 1° agosto 2016, n. 159, recante "Attuazione della direttiva 2013/35/UE sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e che abroga la direttiva 2004/40/CE" (pubblicato in G.U. n. 192 del 18 agosto 2016) persegue l'obiettivo di migliorare le condizioni di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rispetto ai rischi dovuti all'esposizione agli agenti fisici, e precisamente ai campi elettromagnetici presenti sul luogo di lavoro. Ciò anche al fine di rendere la legislazione italiana in materia aderente alle ultime innovazioni normative recepite sia a livello europeo che a livello internazionale.

In particolare, l'articolo 212, comma 1, del D.Lgs. 81/08, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera h) del D.Lgs. 1° agosto 2016, n. 159, prevede che "il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della salute, può autorizzare, su richiesta del datore di lavoro e in presenza di specifiche circostanze documentate solo per il periodo in cui rimangono tali, deroghe al rispetto dei VLE di cui all'art. 208, primo comma, secondo criteri e modalità da definirsi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, da

adottarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Il datore di lavoro informa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della richiesta di deroga”.

Lo schema di decreto per la definizione dei criteri e delle modalità è in fase di predisposizione.

Con riguardo all'articolo 3, comma 2, del D.Lgs. 81/08, in ordine alla predisposizione di norme dirette ad individuare le particolari esigenze, rispetto all'applicazione della disciplina della salute e sicurezza sul lavoro, di determinati settori e attività deve essere ancora approvato definitivamente lo schema di decreto interministeriale, su proposta del Ministero dell'interno (Polizia di Stato e Volontari), recante il "Provvedimento di regolamentazione per l'applicazione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica". Attualmente si è in attesa dello schema definitivo del decreto, predisposto a cura dell'Amministrazione di prevalente competenza.

13

È stato predisposto lo schema di decreto interministeriale ai sensi dell'articolo 3, comma 13-ter, del D.Lgs. 81/08, al fine di "Definire, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali [...]". Tale decreto, con i relativi supporti alla valutazione dei rischi semplificata, è stato elaborato da un apposito gruppo di lavoro al quale hanno partecipato rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, dell'INAIL, delle AA.SS.LL. e del Coordinamento tecnico delle regioni. Lo schema di decreto è oggetto di valutazioni conclusive, prima di essere condiviso con le altre Amministrazioni interessate.

È tuttora in corso di predisposizione, ai sensi dell'articolo 27, comma 1, del D.Lgs. 81/08 - così come sostituito dalla legge di conversione n. 98 del 9 agosto 2013 - la bozza di d.P.R. recante il "Regolamento per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti nel settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera g)", del citato D.Lgs. 81/08. Ai fini di tale predisposizione, sono stati anche acquisiti, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i criteri di qualificazione delle imprese nel settore della sanificazione e sterilizzazione del tessile e dello strumentario chirurgico elaborati dalla Commissione consultiva permanente.

Inoltre, sono proseguiti i lavori per la definizione della bozza di decreto riguardante l'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore (ai sensi dell'articolo 73-bis del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni).

### **3. Disposizioni ancora in attesa di attuazione**

Nutrito è l'elenco dei provvedimenti connessi al D.Lgs 81/08 sui quali ancora non è stata avviata la fase attuativa. In seguito si riporta l'elenco di quanto ancora ad oggi rimane da fare.

**-Art. 3, comma 2:** "Con Decreti, da emanare entro cinquantacinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'art. 17, comma 23 della Legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella Legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi Decreti di attuazione".

**-Art. 3, comma 13-bis:** "Definire, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli artt. 36 e 37 del presente decreto, misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal presente decreto in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a 50 giornate lavorative nell'anno solare di riferimento".

**-Art. 9, comma 3:** "Individuazione delle modalità di svolgimento della attività di consulenza da parte del personale INAIL e ISPESL" di iniziativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**-Art. 13, commi 2, lett. c):** "Individuazione di attività lavorative, ulteriori rispetto a quelle indicate all'art. 13, commi 1 e 2, del D.Lgs. 81/08, comportanti "rischi particolari" e nelle quali si espliciti la vigilanza da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro da attuarsi per mezzo di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri".

**-Art. 14, comma 1:** "Individuazione delle "gravi violazioni" che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale" da attuarsi per mezzo di decreto del Ministero del lavoro, sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni.

**-Art. 27, comma 1-bis:** "Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle

condizioni individuati dal D.P.R. di cui all'art. 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile".

**-Art. 32, comma 5:** "Individuazione lauree corrispondenti a quelle che consentono l'esonero dai corsi di formazione per Responsabile e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione" da attuarsi con decreto del Ministero dell'istruzione, università e ricerca, su parere del Consiglio universitario nazionale.

**-Art. 32, comma 5-bis:** "In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongono, in tutto o in parte, a quelli previsti per il responsabile e per gli addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto credito formativo per la durata ed i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6".

**-Art. 46, comma 3:** "Individuazione criteri della prevenzione incendi" da attuarsi con decreto dei Ministeri dell'interno e lavoro.

**-Art. 46, comma 5:** "Individuazione nuclei specialistici antincendio da attuarsi con decreto dei Ministeri dell'interno".

**-Art. 47, comma 6:** "Determinazione della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità di attuazione della elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto" da attuarsi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute.

**-Art. 48, comma 2:** "Individuazione modalità di elezione o designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ove non siano emanati accordi collettivi di livello nazionale al riguardo" da attuarsi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

**-Art. 52, comma 3:** "Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai Rappresentanti per La

Sicurezza Territoriali e alla pariteticità". Sono state effettuate due riunioni nel 2008 con Regioni e parti sociali. Nessuna attività è stata svolta dal 2009 al 2012.

**-Art. 53, comma 5:** "Eliminazione o semplificazione documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

**-Art. 79, comma 2:** "Individuazione criteri per individuazione e uso dei Dispositivi di Protezione Individuale da attuarsi per mezzo di decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per lo sviluppo economico, sentita la Commissione consultiva".

**-Art. 86, comma 2:** "Definizione modalità e criteri per effettuazione verifiche e controlli sugli impianti elettrici e di protezione dai fulmini" di iniziativa del Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero del lavoro da attuarsi con decreto del Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**-Art. 156:** "Individuazione obbligo di sottoporre a verifiche ponteggi e attrezzature" da attuarsi con provvedimento del Ministero del lavoro, sentita la Commissione consultiva.

**-Art. 224, commi 1 e 3:** "Individuazione contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni e del monitoraggio" di iniziativa del Ministro della salute, intesa con le Regioni e le Province autonome.

**-Art. 245, comma 2:** "Pubblicazione elenco sostanze cancerogene e loro aggiornamento" di iniziativa del Ministro del lavoro e della Salute, sentita la Commissione consultiva e la Commissione tossicologica nazionale.

**-Art. 280, comma 6:** "Individuazione modelli e modalità di tenuta del registro degli esposti ad agenti pericolosi" di iniziativa del Ministro del lavoro e della salute, sentita la Commissione consultiva.

**- Art. 281, comma 3:** "Individuazione modelli e modalità di tenuta del registro dei casi di malattia o decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici" di iniziativa del Ministro del lavoro e della salute, sentita la Commissione consultiva.



## Le procedure di lavoro "selvagge" tollerate

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 3 maggio 2018)

Nel corso dell'ultimo decennio lo scenario degli appalti nel nostro Paese è profondamente cambiato per effetto di processi di esternalizzazione sempre più spinti che determinano la compresenza di lavoratori in uno stesso teatro lavorativo, appartenenti a diversi datori di lavoro.

17

Proprio questa realtà ha indotto il legislatore a prevedere prima nell'art. 7 del D.Lgs. 626/94, e ora nell'art. 26 del D.Lgs. 81/08, un particolare regime con l'obiettivo di eliminare o, comunque, ove ciò non è possibile mitigare i rischi derivanti dalle interferenze delle attività svolte dai diversi attori attraverso l'imposizione degli specifici doveri di cooperazione e di coordinamento che devono essere promossi dal committente.

Bisogna riconoscere che conseguire tale obiettivo non sempre è facile, specie quando si tratta di scenari lavorativi caratterizzati da una notevole complessità sia per la compresenza di diverse imprese che si occupano di eseguire contemporaneamente con le altre una o più fasi di un medesimo ciclo lavorativo, sia per il fatto che tali fasi determinano l'esposizione dei lavoratori a elevati rischi comuni per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Sotto questo profilo appare emblematico il caso affrontato dalla S.C. di Cassazione, sez. IV penale, che con la sentenza del 5 aprile 2018, n. 15181 (Pres. Izzo; Rel. Ranaldi), ha messo a fuoco proprio l'adempimento dei doveri di cooperazione e di coordinamento da un punto di applicativo nella fattispecie in cui una delle imprese operanti tenga con il proprio personale delle condotte definite "selvagge", ossia altamente pericolose per i lavoratori delle altre imprese.

### ***Il caso***

La vicenda trae origine dall'infortunio mortale subito nel mese di ottobre 2007 da T.D. lavoratore con mansione di spuntatore dei treni, socio della Cooperativa N., che si trovava all'interno da un terminal ferroviario, dotato di aree di stoccaggio dei container, sul quale corrono sette binari che provengono dallo scalo ferroviario di Novara "Boschetto".

Dagli accertamenti compiuti è emerso che il lavoratore deceduto dopo avere ricevuto l'elenco dei treni da controllare dal responsabile di E. S.r.L. - sub concessionaria di C. S.p.A., proprietaria del centro interportuale merci, per la gestione dei servizi di movimentazione di unità di carico diverse

(carico e scarico, controllo, temporanea custodia, ausilio ai servizi doganali ecc.) - si recava sotto la pioggia intensa quella mattina a verificare per primo il treno sul quinto binario; terminata la spunta, T.D. rientrava nell'ufficio insieme alla collega A.B.; qui, cambiata la radio in suo possesso, che non funzionava, egli riusciva dall'ufficio verso le ore 7.00-7.10.

Nel frattempo, però, la squadra di T. S.p.A. - società incaricata da E. S.r.L. per le manovre di introduzione o estrazione dei treni - composta da G.C. (macchinista), A.S. (manovratore) e R.G. (capo zona) era stata incaricata dal capo nucleo di introdurre un treno con carri vuoti sul settimo binario.

Raggiunto tale binario il manovratore scendeva dal locomotore e lo sganciava dal treno; nel frattempo il capo zona R.G., che si trovava in fondo ai carri, attraversava a piedi i binari per recarsi sul primo binario.

Il macchinista G.C. e il manovratore A.S. tornavano indietro con il locomotore sino allo scambio per incanalarsi sul secondo tronco; risalivano il primo binario per recuperare il collega capo zona R.G., che veniva raggiunto verso le ore 7.20; quindi il locomotore, con i tre a bordo, rientrava verso lo scalo "Boschetto".

Purtroppo in quei frangenti T.D., mentre attraversava i binari in corrispondenza del passaggio pedonale previsto dalla viabilità interna, intorno alle ore 7.20 veniva investito dal locomotore che proveniva dal primo binario; il personale di T. S.p.A, non si accorgeva di quanto accaduto e solo alle ore 8.00 un operaio addetto alla manutenzione della autogru notava il corpo del T.D. supino al suolo, a scavalco su una rotaia ferroviaria, e allertava i soccorsi.

Sulla dinamica dell'investimento i giudici di merito si sono basati sulla ricostruzione dei funzionari dello Spresal di Novara, secondo cui dall'accertata posizione del corpo della vittima, degli indumenti e degli oggetti in suo possesso e da quanto emerso in sede d'ispezione del locomotore, il T.D. era stato investito pressoché frontalmente dal locomotore, mentre il lavoratore, verosimilmente in ultimo accortosi dell'arrivo della motrice, si era parzialmente rivolto verso la stessa, portando istintivamente avanti le mani.

Per il decesso del lavoratore sono stati ritenuti prima dal GUP del Tribunale di Novara (in sede di giudizio abbreviato) e poi nel 2016 dalla Corte di Appello di Torino responsabili del reato di omicidio colposo di cui all'art. 589 c.p., B. G. Presidente del C.d.A. della Cooperativa N. nella sua qualità di datore di lavoro, S.B. nella qualità di consigliere delegato di E. S.r.L. committente dei lavori, nonché il manovratore del treno A.S. dipendente di T. S.p.A.

Venivano condannate anche la Cooperativa N. e la E. S.r.L. per effetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, in materia di responsabilità amministrativa degli enti in quanto le predette società

non avevano adottato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire le condotte illecite.

Gli imputati hanno, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare il datore di lavoro della Cooperativa N. ha lamentato la violazione di legge in tema di nesso di causalità per quanto riguarda le sue presunte condotte omissive e l'evento mortale.

Secondo il ricorrente, infatti, l'investimento del lavoratore fu dovuto principalmente a una manovra "selvaggia", non prevista e non autorizzata, posta in essere dai dipendenti di T. S.p.A. e, quindi, non è possibile imputare allo stesso né una non corretta valutazione rischi, né la mancata formazione per quanto riguarda i rischi di attraversamento treni, né tantomeno un mancato corretto coordinamento con la committente E. S.r.L.

Per altro fa rilevare anche una condotta imprudente della stessa vittima il quale sia pure con scarsa visibilità dovuta alla pioggia attraversò i binari in un punto non previsto per raggiungere la baracca della Cooperativa N., non indossando la giacca catarifrangente di lavoro se non in modo sommario e con il cappuccio calato sulla testa, in modo da non consentirgli una corretta visibilità e ad impedirgli di udire chiaramente i rumori o i suoni.

Tali motivi sono stati sostanzialmente ripresi dalla difesa Cooperativa N. in ordine alla responsabilità ad essa addebitata in base al D.Lgs. 231/01, secondo la quale il tragico incidente è imputabile esclusivamente alla scarsa visibilità determinata da condizioni meteorologiche sfavorevoli e alla manovra pericolosa del locomotore oltre che al già citato comportamento imprudente della stessa vittima.

Per quanto, invece, riguarda S.B., come accennato consigliere delegato di E. S.r.L., questi ha lamentato la mancanza di motivazione sulla relazione causale tra la sua condotta e l'evento facendo rilevare che l'infortunio mortale non è imputabile ad una cattiva organizzazione dei lavori da svolgere nel terminale, ma per un fatto improvviso e quindi inconoscibile, che vede trascurate regole elementari di prudenza da parte dei diretti protagonisti.

Insomma sia il committente che l'appaltatore hanno ritenuto come fattori concausali del decesso del lavoratore la sua condotta imprudente e la manovra pericolosa del personale di T. S.p.A.

Il manovratore del treno A.S. dipendente di T. S.p.A. nel suo ricorso, invece, ha lamentato tra l'altro che in realtà il suo ruolo era meramente manuale e assolutamente passivo "(...) tanto dal punto di vista decisionale (eseguiva gli ordini impartiti dal R.G.) tanto dal punto di vista operativo (mentre la motrice era in movimento non aveva alcun compito). Lo spostamento sul primo binario era stato ordinato al G.C. dal R.G., mentre lo A.S. era gerarchicamente subordinato ai due".

### ***Inadeguata valutazione del rischio di attraversamento e delle misure di prevenzione***

La Cassazione ha respinto, però, i ricorsi presentati; in particolare per quanto riguarda la posizione del datore di lavoro della Cooperativa N. la sua responsabilità penale discende in primo luogo dall'aver effettuato una valutazione inadeguata.

Nel DVR, infatti, è stata riscontrata un'insufficiente individuazione dei rischi e degli strumenti di prevenzione adeguati all'entità del rischio inerente all'attraversamento delle aree di transito all'interno del sito correttamente individuato come elevato (coefficiente 8).

Alla luce, infatti, di quanto stabilito dall'art. 4 del D.Lgs. 626/94, ora art. 28 del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro avrebbe dovuto non solo valutare specificamente tale rischio ma anche individuare le necessarie misure di prevenzione considerato che lo stesso era stato classificato come elevato; si osservi che si tratta di una "patologia" che si riscontra in molti casi in cui di fronte a rischi per la salute e la sicurezza valutati come alti o elevati sono previste nel DVR delle misure molto generali che, per altro, non sono nemmeno frutto di scelte concordate con gli altri attori presenti nel luogo di esecuzione dell'appalto.

### ***Assenza di strategie condivise e di una formazione adeguata***

Sotto questo profilo secondo i giudici di legittimità uno dei fattori causali dell'infortunio mortale è stato proprio l'assenza di strategie prevenzionali condivise tra committente e appaltatore.

Viene fatto osservare, infatti, che l'intervento formativo-informativo non abbia visto i responsabili delle società operanti al centro interportuale merci affrontare "(...) la problematica con strategie condivise, di fatto rimaste lettera morta, essendo incontestato che nei sette mesi successivi alla riunione del 16 marzo 2007, fino all'infortunio mortale, i soci N., ed in particolare gli "spuntatori", non parteciparono ad alcun corso di formazione, né della E., né della cooperativa".

### ***Le manovre "selvagge" del terzo tollerate e le responsabilità del committente e dell'appaltatore***

Secondo i giudici di legittimità era indispensabile, quindi, l'adozione di una strategia condivisa visto che all'interno del centro interportuale merci si registrava "(...) una palese, grave e non occasionale violazione delle regole da parte dei dipendenti della società T. che interagivano nell'area (...)".

Di fronte a tali condotte pericolose e al rischio d'investimento dei treni il committente ha omesso di compiere il pur necessario intervento organizzativo attraverso la predisposizione di specifiche misure di prevenzione (segnalatori acustici, avvisi, autorizzazioni specifiche e puntuali in ordine ai movimenti dei treni ecc.) e un migliore coordinamento con i lavoratori della Cooperativa N. avrebbe potuto ragionevolmente impedire l'evento.

La stessa Cassazione tiene a precisare, inoltre, che l'incidente non è sicuramente avvenuto per cause anomali, eccezionali o eccentriche rispetto alle mansioni del lavoratore, il quale, nella sua qualità di "spuntatore" dei convogli, operava quotidianamente sui binari del terminal, per cui l'attraversamento del binario in cui è avvenuto l'investimento non poteva essere considerato comportamento estraneo o anomalo rispetto alle sue mansioni (1).

Alla condotta omissiva del committente si è associata anche quella del datore di lavoro della Cooperativa N. e della stessa società in chiave "231"; fanno osservare i giudici della Cassazione che i giudici di merito hanno correttamente addebitato a tali soggetti "(...) l'inadeguatezza (anche organizzativa), e quindi la negligenza ed imprudenza, con la quale costoro hanno affrontato la problematica di una (non teorica ma) concreta ed effettiva strategia condivisa con E. in ordine alla necessità di operare interventi coordinati in materia di prevenzione degli infortuni, al fine di formare ed informare i lavoratori, ed in particolare gli "spuntatori" della cooperativa, sui rischi connessi alla loro attività lavorativa nel terminal".

Infatti le frequenti "manovre selvagge" dei treni, note sia al committente che all'appaltatore e tollerate, avrebbero dovuto indurre quest'ultimo a "(...) promuovere, sino a pretendere, a tutela dei propri soci lavoratori, efficaci e risolutivi interventi coordinati, in un'ottica di prevenzione degli infortuni conseguenti all'attività di soggetti interferenti (nella specie, i dipendenti di T.)".

### ***La cooperazione nel delitto colposo***

Per quanto riguarda, infine, la posizione del manovratore del treno A.S. dipendente di T. S.p.A. secondo la Cassazione la sentenza della Corte di Appello spiega in maniera adeguata e plausibile il suo coinvolgimento nella manovra illegittima da cui è derivato l'incidente mortale, avendo egli fornito il proprio contributo materiale (azionando lo scambio per l'ingresso nel primo binario) in sede di cooperazione colposa.

Infatti "la manovra "selvaggia", non autorizzata, di entrata nel primo binario era infatti finalizzata solo al recupero del R.G., per cui anche lo A.S. non poteva che essere consapevole del fatto che l'ingresso nel binario 1 veniva effettuato al di fuori delle direttive assegnate alla motrice (che erano limitate all'ingresso nel binario 7 del terminal per ivi lasciare i carri vuoti del convoglio); la motrice aveva già lasciato i carri vuoti al binario 7 ed in quel momento il suo compito era finito, non essendo previsto alcun ingresso in altri binari del terminal: la motrice non poteva che rientrare nella stazione di provenienza".

Sotto questo profilo i giudici sottolineano che costituisce principio pacifico nella giurisprudenza di legittimità quello secondo cui, per aversi cooperazione nel delitto colposo, non è necessaria la consapevolezza della natura colposa dell'altrui condotta, né la conoscenza dell'identità delle persone che cooperano, essendo sufficiente la coscienza dell'altrui partecipazione nello stesso reato, intesa come consapevolezza, da parte dell'agente, del fatto che altri soggetti - in virtù di un

obbligo di legge, di esigenze organizzative correlate alla gestione del rischio, o anche solo in virtù di una contingenza oggettiva e pienamente condivisa - sono investiti di una determinata attività, con una conseguente interazione rilevante anche sul piano cautelare, nel senso che ciascuno è tenuto a rapportare prudentemente la propria condotta a quella degli altri soggetti coinvolti (2).

Quindi azionando lo scambio per consentire l'ingresso della motrice nel primo binario, manovra in quel momento non autorizzata né rispettosa delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, e quindi commessa in violazione della regola cautelare all'epoca vigente di cui all'art. 5, comma 2, D.Lgs. 626/94, ora art. 20, comma 2 del D.Lgs. 81/08 - che impone al lavoratore, tra l'altro, di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale - l'imputato A.S. ha cooperato colposamente con i suoi colleghi alla condotta illecita causativa dell'evento dannoso, e tale valutazione della Corte di merito appare insindacabile in Cassazione in quanto logicamente congrua e giuridicamente corretta.

22

-----

(1) *Cfr. ex multis Cass. pen. Sez. IV, n. 15124 del 13 dicembre 2016.*

(2) *Cass. pen. Sez. IV, n. 15324 del 4 febbraio 2016.*

## Come individuare il datore di lavoro per la sicurezza nelle cooperative

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da “*Quotidiano del Lavoro*”, 14 maggio 2018)

La riforma della disciplina antinfortunistica, varata con il Dlgs n.81/2008, ancora oggi non ha sciolto tutti i dubbi in merito alla nozione di «datore di lavoro per la sicurezza»; l'articolo 2, comma 1, lettera b), di tale provvedimento, infatti, prevede per il settore privato una definizione legale molto sfumata, che pone serie difficoltà d'identificazione in concreto di tale figura, specie quando si tratta di organizzazione complesse come il caso delle società cooperative.

In merito la Cassazione, sez. VII penale, con la sentenza n. 14268 del 2018, ha fornito alcuni interessanti orientamenti, spingendosi anche oltre e affrontando anche la delicata questione della posizione dei soci lavoratori ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal già citato Dlgs n.81/2008.

La vicenda processuale affrontata trae origine da un infortunio sul lavoro accaduto nel livornese ai danni di un lavoratore di una cooperativa; nel 2015 il Tribunale di Livorno dichiarava responsabile il legale rappresentante della cooperativa M.L. condannandolo per il delitto di lesioni personali colpose con violazione delle disposizioni sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 590 del Codice penale.

La sentenza era in seguito confermata dalla Corte d'appello di Firenze che, tuttavia, riformava il trattamento sanzionatorio, previa concessione delle attenuanti generiche prevalenti; M.L. proponeva, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili. In particolare l'imputato ha lamentato un vizio di motivazione e violazione di legge in riferimento all'affermata qualifica datoriale attribuitagli, frutto a suo avviso di un'indebita applicazione analogica della qualifica al presidente-socio di una cooperativa.

Gli Ermellini hanno, però, ritenuto infondato il ricorso presentato sulla base di alcuni elementi che qui è possibile brevemente riassumere.

### ***La qualifica di datore di lavoro per la sicurezza.***

Secondo la Cassazione la qualifica di «datore di lavoro» ai fini della sicurezza sul lavoro si fonda sulla «...concezione sostanzialistica dell'attività lavorativa e del rapporto di lavoro...cui si riferisce

la normativa prevenzionistica e, oggi, quella contenuta nel testo unico approvato con Dlgs n. 81/2008»; si consideri, infatti, che il già citato articolo 2, comma 1. lettera b), del Dlgs n.81/2008, stabilisce che la qualità di datore di lavoro deve essere riconosciuta al «soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa».

Occorre osservare che sempre secondo tale disposizione nel caso delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, invece, per datore di lavoro s'intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa; tuttavia in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Di conseguenza, secondo i giudici è datore di lavoro chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva e comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa (cfr. anche Cass. pen., Sez. IV, 8 giugno 2004, n.32958); si osservi che tale orientamento consolida quanto già espresso dalla stessa Cassazione, Sez. IV pen., 15 aprile 2010 n. 14531, e 4 aprile 2013 n.15717.

### ***La tutela dei soci lavoratori.***

Per quanto riguarda, invece, i soci lavoratori i giudici di legittimità hanno sottolineato che ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, proprio in virtù della citata concezione sostanzialistica del rapporto di lavoro, gli stessi sono equiparati ai lavoratori subordinati (articolo 2094 del Codice civile); in effetti tale equiparazione emerge direttamente dal disposto dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del Dlgs n.81/2008, ma ancora oggi sono molto frequenti i casi in cui i soci erroneamente tendono ad essere considerati come esclusi da tale tutela.

Al contrario ai soci lavoratori si applica il regime di tutela piena prevista, appunto, per i lavoratori subordinati, quindi gli stessi andranno sottoposti a informazione, formazione, addestramento e sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa, essere dotati di dispositivi di protezione individuali e, più in genere, ricevere tutte quelle tutele previste dalla disciplina antinfortunistica.



## Attività lavorative vietate ai minori di anni 18 a bordo delle navi

(Giovanni Di Corrado, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da “*Quotidiano del Lavoro*”, 22 maggio 2018)

Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con decreto 27 Aprile 2018 (G.U. 18 maggio 2018, n. 114), di concerto con il ministero della Salute e il ministero delle Infrastrutture e Trasporti, ha effettuato una vera e propria individuazione di quelle che sostanzialmente sono le attività lavorative alle quali è vietato adibire i minori di anni 18 a bordo delle navi o delle unità di cui all'articolo 2 del Dlgs n. 271 del 27 luglio 1999, in materia di adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionale.

25

### ***Elenco delle attività vietate ai minori di diciotto anni a bordo delle navi***

All'articolo 1 del suddetto decreto, tra le altre cose, viene precisato che resta comunque fermo quanto è stato previsto dall'articolo 6, comma 1, legge 17 ottobre 1967, n. 997 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Nell'allegato A del decreto in oggetto, vi è l'elenco dettagliato, in adeguamento al progresso tecnico ed alla evoluzione della normativa comunitaria, di quelle che sono appunto le attività lavorative a bordo delle navi alle quali è vietato adibire gli individui minori di anni diciotto, e precisamente:

- il sollevamento, la movimentazione o il trasporto di carichi od oggetti pesanti;
- il lavoro all'interno delle caldaie, nei serbatoi e nelle intercapedini stagne;
- l'esposizione a livelli dannosi al rumore ed alle vibrazioni;
- l'utilizzo di dispositivi di sollevamento e altre attrezzature o macchinari a motore o le attività di segnalazione agli operatori di tali apparecchiature;
- l'utilizzo degli ormeggi o dei cavi di rimorchio o delle attrezzature per l'ancoraggio;
- le attrezzature in genere (ovvero le operazioni di rizzaggio e sartiame);
- il lavoro sull'alberatura o sul ponte di coperta con il cattivo tempo;

-il servizio di guardia notturna;

-la manutenzione delle attrezzature elettriche;

-l'esposizione a materiali potenzialmente nocivi o ad agenti fisici dannosi, quali ad esempio sostanze pericolose o tossiche e radiazioni ionizzanti;

-la pulizia del macchinario del servizio per la ristorazione;

-la movimentazione o la responsabilità delle scialuppe delle navi.

26

### ***Deroga al divieto generale***

È di estrema importanza evidenziare il fatto che all'articolo 2 del decreto del 27 aprile 2018 è stata prevista una deroga a quello che è il divieto generale di cui si è parlato fino ad ora.

Infatti, viene espressamente stabilito che, in deroga a tale divieto generale appunto, le attività lavorative sopraindicate, contenute nell'allegato A, possono essere svolte dai minori di anni diciotto per indispensabili motivi didattici o per motivi di formazione professionale, a condizione che le predette attività lavorative vengano svolte sotto la sorveglianza di formatori che siano competenti anche nella materia della prevenzione e della protezione e nel rispetto di quelle che sono tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla legislazione vigente.

Giova ricordare tra l'altro, che sempre all'articolo 2 del decreto in oggetto, viene chiarito esplicitamente che resta invariato quanto è previsto dall'articolo 7 del Dpr 18 aprile 2006, n. 231 e successive modificazioni, in merito alle procedure di collocamento della gente di mare, con particolare riferimento all'anagrafe.

## I campi nomadi non sono luoghi di lavoro ma vanno comunque verificati i rischi

*(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 maggio 2018)*

27

In materia di salute e sicurezza sul lavoro vale il principio generale per il quale la valutazione dei rischi non può non tener conto degli aspetti connessi alle caratteristiche peculiari dei compiti e delle attività svolte dai singoli lavoratori ovvero alla specifica situazione organizzativa.

In tal senso si è espressa la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, operante presso il ministero del Lavoro, con l'interpello 3/2018.

Il quesito è stato posto dal Dipartimento delle autonomie locali e Polizie locali teso a conoscere gli adempimenti, ai fini della sicurezza sul lavoro, relativi agli interventi di servizi di vigilanza compiuti dalla Polizia locale presso i campi nomadi dove si verificano, in maniera costante, roghi che oltre all'allarme di inquinamento ambientale, rappresentano un pericolo per la salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti nei servizi di pattuglia.

Fatta la disamina delle varie disposizioni applicabili al caso, la commissione ministeriale ha preliminarmente precisato che il Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), in base all'articolo 3, comma 1, si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio e, pertanto, riguarda anche l'attività svolta dagli appartenenti alla Polizia locale alla quale si applicano altresì le disposizioni del successivo comma 2, destinato alle Forze armate e di polizia, qualora l'attività comporti – ai sensi degli articoli 3 e 5 della legge 65/1986 (legge quadro sull'ordinamento della polizia locale) – lo svolgimento di "compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica".

A diversa conclusione perviene la Commissione nella parte in cui con il quesito viene chiesto se le postazioni mobili o soggette a cambiamento e in particolare i luoghi indicati nell'interpello, possano costituire ambiente di lavoro, con il conseguente obbligo da parte dei relativi Comandi di predisporre le misure di sicurezza generali indicate dall'articolo 62 e seguenti del testo unico e, più specificatamente, dell'allegato IV del medesimo testo unico.

Sul punto, infatti, la Commissione, riportandosi proprio all'articolo 62, rappresenta che secondo le disposizioni di cui al titolo I, per luoghi di lavoro si intendono unicamente quelli destinati a ospitare

posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

È da escludersi, pertanto, che i campi nomadi possano costituire “luogo di lavoro” con la conseguente applicazione delle disposizioni contenute nel titolo II del testo unico e, precisamente, negli articoli da 62 a 68 e nel relativo allegato IV. Poiché tali ultime disposizioni operano esclusivamente ai fini dell'applicazione del titolo II, restano ferme tutte quelle generali contenute nel titolo I, compresa quindi la valutazione di “tutti i rischi” e l'adozione delle relative misure di prevenzione.

## Siglato in Lombardia un protocollo di intesa sulla sicurezza

*(Michele Regina, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 maggio 2018)*

Siglato presso la Prefettura di Milano un protocollo di intesa per potenziare la sicurezza e le buone prassi in ambiti particolarmente a rischio.

L'intesa è stata promossa e raggiunta dai seguenti enti:

- Inail Direzione Regionale Lombardia;
- Prefettura di Milano;
- Regione Lombardia;
- Città metropolitana di Milano;
- Comune di Milano;
- Ispettorato territoriale del lavoro di Milano;
- Comando provinciale dei Vigili del fuoco;
- Ats Città metropolitana di Milano;
- Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza;
- Associazione delle imprese edili e complementari delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- le Confederazioni sindacali e le oo.ss. dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil di Milano;
- Politecnico di Milano.

Pertanto è stato costituito presso la Prefettura un Tavolo di coordinamento permanente per la sicurezza e la prevenzione degli incidenti.

I settori oggetto di osservazione sono quelli dei rifiuti, trasporti/logistica, trattamenti dei metalli.

L'attenzione sarà rivolta in particolare a:

- interventi di manutenzione;
- utilizzo di prodotti chimici;
- ambienti sospetti di inquinamento o confinati;
- ingresso in aree interdette di impianti.

Le parti firmatarie si sono impegnate a sviluppare più proficue collaborazioni con le imprese, le parti sociali, il mondo dell'università e della ricerca, le istituzioni, per potenziare, con il contributo specifico degli attori coinvolti, le buone pratiche sotto il profilo della conoscenza e della formazione, e per promuovere nei confronti di lavoratori, preposti, Rspp, Aspp, medici competenti, dirigenti e datori di lavoro, specifici percorsi formativi aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori previsti dal testo unico sulla sicurezza.

30

Si dedicherà quindi particolare attenzione a realizzare con partner specializzati percorsi tesi a:

1. informare imprese e lavoratori sui rischi professionali presenti nelle tipologie produttive;
2. fornire informazioni su prevenzione e valutazione dei rischi nei nuovi ambienti di lavoro, FabLab, StartUp e Coworking;
3. sensibilizzare alla cultura della sicurezza per artigiani e lavoratori autonomi.

## Il registro di esposizione ad agenti cancerogeni, mutageni e biologici

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 21 maggio 2018)*

Con circolare 15 maggio 2018, n. 22, l'Inail ha rilasciato un'importante un'implementazione del servizio telematico "Registro di esposizione" che consente anche ai datori di lavoro non titolari di posizione assicurativa territoriale la trasmissione dei dati all'Istituto assicuratore e alla Asl territorialmente competente.

Precisa inoltre l'Inail che, a far data dal 14 maggio 2018, i datori di lavoro del settore navigazione, agricolo e in gestione per conto dello Stato, nonché i soggetti abilitati dai datori di lavoro stessi, al fine di adempiere al relativo obbligo, dovranno utilizzare in via esclusiva il servizio telematico "Registro di esposizione" e non potrà più essere impiegato lo strumento della posta certificata.

Si fa notare che l'introduzione del Registro di esposizione informatizzato rappresenta una semplificazione importante in quanto consente, con un unico inserimento telematico, di adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente nei confronti di Inail e dell'organo di vigilanza.

Il Registro online, infatti, è immediatamente accessibile ai funzionari dei Servizi di prevenzione delle Aziende sanitarie locali tramite l'inserimento delle credenziali in loro possesso nell'area dei servizi online del portale Inail [www.inail.it](http://www.inail.it).

Si ricorda, infine, che il servizio è già stato integrato con il sistema di anagrafica unica dell'Istituto, consentendo di preimpostare i dati anagrafici delle aziende e delle unità produttive, al fine di agevolare i datori di lavoro nel processo di compilazione e trasmissione del Registro. Inoltre, sono state inserite funzioni di facilitazione nella selezione per il settore economico (Ateco) e per la scelta e inserimento della professione e mansione del lavoratore esposto. È stata, altresì, prevista una funzione specifica per consentire di aggiungere le annotazioni individuali per singolo lavoratore esposto, prestante servizio per l'unità produttiva selezionata.

## Le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 24 maggio 2018)*

Con Decreto direttoriale del 22 maggio 2018, n. 51 il Ministero del Lavoro ha adottato il diciottesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del Decreto interministeriale 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.

32

Il Decreto si compone di sei articoli.

L'articolo 1 (Rinnovo delle iscrizioni nell'elenco dei soggetti abilitati) rinnova per un periodo di cinque anni l'iscrizione per taluni soggetti.

L'articolo 2 (Variazione delle abilitazioni) apporta le variazioni alle iscrizioni già in possesso, sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti mentre l'articolo 3 (Iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati) iscrive nell'elenco alcune società per una durata di cinque anni.

L'articolo 4 (Cancellazione dall'elenco dei soggetti abilitati) cancella una società dall'elenco di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del D.I. 11.4.2011.

Con l'articolo 5 (Elenco dei soggetti abilitati) è adottato il nuovo elenco dei soggetti abilitati, in sostituzione di quello adottato con il Decreto direttoriale del 12 febbraio 2018.

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.

33

L'elenco adottato in allegato al decreto direttoriale del 22 maggio 2018, n. 51 sostituisce integralmente il precedente elenco adottato con il decreto 12 febbraio 2018.

## Valutazione dei rischi online

*(Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme e Tributi”, 31 maggio 2018)*

Disponibile da ieri l'applicativo Oira per la valutazione dei rischi per salute e sicurezza negli uffici quali luoghi di lavoro per le micro, piccole e medie imprese. Il software, messo a disposizione dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a titolo gratuito, è stato adattato sulla base delle normative italiane da un gruppo di lavoro formato da rappresentanti di amministrazioni pubbliche, parti sociali ed esperti di enti pubblici come l'Inail e l'Istituto superiore di sanità.

Il software attualmente è raggiungibile dal sito web del ministero del Lavoro, sezione salute e sicurezza, ma nei prossimi giorni sarà attivato un link anche nel sito dell'Inail contestualmente alla pubblicazione di una circolare dell'istituto su questo argomento.

L'applicativo consente di eseguire la valutazione dei rischi e ottenere il relativo documento per le attività di ufficio nel settore privato e pubblico, in relazione alle attività svolte più di frequente: utilizzo del videoterminale e relativi accessori; segreteria; rapporti con i clienti e fornitori, archiviazione dei documenti. Se nell'ufficio si svolgono attività non previste da Oira, il datore di lavoro deve integrare il documento di valutazione dei rischi che viene elaborato dall'applicativo.

Per il suo utilizzo è necessario registrarsi, ma per prendere dimestichezza con lo strumento è possibile esercitarsi in modalità di prova. Il percorso di valutazione inizia dalla fase di "identificazione" in cui è possibile selezionare i pericoli presenti in azienda, articolati in dodici ambiti.

Sono disponibili delle schede che aiutano nell'individuazione dei rischi facendo stretto riferimento alle prescrizioni previste dalla normativa. Per esempio, per i videoterminali vengono ricordate le caratteristiche che devono avere il piano di appoggio, il mouse e la tastiera, nonché le disposizioni specifiche nel caso di utilizzo di un computer portatile.

Successivamente, nella fase di "valutazione e misure/programma" vanno indicate le misure di prevenzione obbligatorie adottate ed eventualmente quelle migliorative. Infine nella fase "report" viene generato il documento di valutazione dei rischi che contiene le misure obbligatorie e quelle di miglioramento previste. È inoltre possibile stampare il piano di azione da allegare al report e

relativo alle misure di prevenzione e protezione adottate e al piano di miglioramento.

L'applicativo è di facile navigazione, tuttavia ciò non significa che l'adempimento possa essere completato in pochi minuti. Al riguardo viene precisato che i tempi di compilazione variano in relazione alla situazione della singola azienda e, comunque, per facilitare l'operazione è possibile interrompere la procedura, salvare i dati immessi, e riprendere successivamente.

Come indicato nel decreto ministeriale 61 del 23 maggio 2018 di adozione del nuovo strumento, lo stesso verrà aggiornato in caso di necessità per opera di un gruppo di lavoro tecnico che avrà sede presso l'Inail.

#### *IN SINTESI*

##### *L'obbligo*

*La valutazione dei rischi va effettuata quando si crea una impresa, elaborando il documento entro 90 giorni. La valutazione va aggiornata in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro; per evoluzione della tecnica; a seguito di infortuni significativi; se la sorveglianza sanitaria ne evidenzia la necessità*

##### *Gli ambiti monitorati*

*Aspetti organizzativi; luoghi di lavoro; incendio; attrezzature di lavoro; impianto elettrico; sostanze pericolose: rischio chimico; rischio biologico; movimentazione manuale dei carichi; attrezzature munite di videoterminali; stress lavoro correlato; rumore; rischi aggiuntivi*

## Sostanze chimiche, il piano dei controlli 2018 si incrocia con la scadenza del regime transitorio del «reach»

*(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 31 maggio 2018)*

Arriva l'atteso Piano nazionale delle attività di controllo sui prodotti chimici 2018; il Ministero della Salute, infatti, in qualità di Autorità Competente Nazionale REACH, ha pubblicato il documento che individua le linee di azione per la verifica del rispetto della disciplina comunitaria contenuta nei Regolamenti (CE) n.1907/2006 (REACH) e n.1272/2008 (CLP) che, com'è noto, hanno indotto il legislatore a introdurre importanti modifiche al Dlgs n.81/2008 per allinearli a queste nuove disposizioni che, se da una parte aiutano (molto) i datori di lavoro nella complessa valutazione dei rischi da agenti chimici, dall'altro, invece, hanno introdotto numerosi adempimenti a carico dei soggetti coinvolti lungo tutta la filiera.

Il provvedimento, messo a punto dal Ministero con la collaborazione del Gruppo Tecnico Interregionale REACH – CLP e il Centro Nazionale delle Sostanze Chimiche, Prodotti Cosmetici e Protezione del Consumatore dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), regola infatti i controlli finalizzati a verificare la completa attuazione delle prescrizioni da parte di tutti i soggetti della catena di approvvigionamento, dalla fabbricazione/importazione, all'uso, all'immissione sul mercato delle sostanze, delle miscele e degli articoli.

Settori e imprese inserite nel target prioritario dei controlli - Nel Piano 2018 sono individuati diversi target verso i quali saranno orientati i controlli; in particolare, per quanto riguarda la verifica del rispetto delle restrizioni l'attenzione si concentrerà prioritariamente sui seguenti settori:

- Costruzioni;
- Gioielleria/bigiotteria;
- Plastiche, e gomma e articoli in plastica;
- Metallurgia;
- Tessile e pelli;
- Giocattoli;

- Colle, adesivi sintetici;
- Vernici;
- Fabbricazione di prodotti chimici;
- Metallurgia; fabbricazione di macchinari e autoveicoli.

Invece, per quanto riguarda il controllo delle sostanze, le verifiche saranno concentrate prioritariamente verso i settori della fabbricazione di articoli in gomma, materie plastiche e quello tessile.

Nel documento sono individuati, comunque, altri criteri di selezione dei soggetti da verificare come, a mero titolo esemplificativo, le imprese soggette agli obblighi di cui al Dlgs 105/2015, relativo agli incidenti rilevanti (c.d. "Seveso ter"), le imprese in possesso di autorizzazione integrata ambientale (AIA) di cui all'articolo 29 del Dlgs n.152/2006, le imprese con evidenze formali e oggettive, che depongono per una non corretta valutazione e gestione delle sostanze chimiche in ambienti di vita e di lavoro, le imprese individuate dal Ministero secondo le informazioni fornite dall'ECHA, nonché quelle individuate tramite consultazione dell'Archivio Preparati Pericolosi dell'ISS e quelle di rilevanza in rapporto al contesto territoriale.

Nella selezione sono, inoltre, comprese anche quelle imprese che hanno preregistrato sostanze ma non hanno completato il processo di registrazione; le verifiche saranno condotte anche sulla base di quanto prevede l'Accordo Stato - Regioni 29 ottobre 2009 (Rep. atti n.181/CSR), che disciplina il sistema dei controlli ufficiali e le relative linee d'indirizzo per l'attuazione del Regolamento n.1907/2006.

Sul piano della tempistica, invece, è fissato nel 31 luglio 2018 il termine entro il quale le Regioni e pubbliche amministrazioni interessate dovranno trasmettere al Ministero il rapporto delle attività di controllo condotte nel rispetto dei criteri definiti dal Forum dell'Agenzia europea per le sostanze chimiche (ECHA) per il progetto pilota sul controllo delle sostanze negli articoli, redatti nel formato elettronico prodotto dal Forum della stessa Agenzia.

Regime transitorio: dal 31 maggio 2018 si passa all'applicazione ordinaria del REACH - Resta, infine, solo da osservare che il Piano dei controlli 2018 acquista anche una notevole ulteriore rilevanza in quanto arriva quasi a ridosso del 31 maggio 2018, che segna la scadenza del regime transitorio del regolamento REACH.

Proprio in tale data, infatti, terminerà l'ultima fase transitoria prevista dal Regolamento REACH, ossia quella relativa alla registrazione delle sostanze soggette a pre-registrazione (cosiddette

"phase-in") fabbricate o importate in quantità inferiori a 100 tonnellate/anno, già pre-registrate entro il 31 maggio 2017.

I potenziali dichiaranti che non procederanno ad effettuare la registrazione delle sostanze soggette entro tale data, non potranno più importare/produrre tali sostanze senza dover ricorrere alla loro registrazione attraverso la procedura di "inquiry".

# Rassegna di normativa

(G.U. 31 maggio 2018, n. 125)



## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **DECRETO 20 aprile 2018**

Modifiche ed integrazioni all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica 24 ottobre 2003, n. 340 e successive modificazioni, recante la disciplina per la sicurezza degli impianti di distribuzione stradale di G.P.L. per autotrazione.

(G.U. 4 maggio 2018, n. 102)

## **MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**

### **COMUNICATO**

Avviso di pubblicazione, nel sito internet, del decreto 1° febbraio 2018, recante «Riparto del fondo per il finanziamento degli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del Paese, di cui all'articolo 1, comma 140, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, destinato ad interventi per la messa in sicurezza delle ferrovie non interconnesse alla rete nazionale».

(G.U. 14 maggio 2018, n. 110)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **DECRETO 10 maggio 2018**

Disposizioni transitorie in materia 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. 17 maggio 2018, n. 113)

## **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

### **DECRETO 27 aprile 2018 114 del 18**

Individuazione delle attività lavorative a bordo delle navi o delle unità, di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, alle quali è vietato adibire i minori di anni diciotto.

(G.U. 18 maggio 2018, n. 114)

## **MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**

### **DECRETO 20 marzo 2018**

Recepimento della direttiva 2018/217/UE che modifica la direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al trasporto interno di merci pericolose, tramite l'adeguamento al

progresso scientifico e tecnico del suo allegato I, capo I.

(G.U. 29 maggio 2018, n. 123)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO**

**COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 30 maggio 2018, n. 124)





**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.