



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 2 luglio 2018

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e bandi

OLTRE 16MILA IN GARA PER IL BANDO INAIL

Sono stati oltre 16mila gli utenti che hanno preso parte al "click day" organizzato dall'Inail per l'accesso ai fondi del bando Isi 2017. Si tratta di quasi 250 milioni a fondo perduto destinati a migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: una somma che al termine di questa ottava edizione del bando porterà a circa 1,8 miliardi le risorse messe a disposizione dall'istituto assicurativo.

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2018)

4

Sicurezza e sanzioni

DA LUGLIO SANZIONI PIÙ ALTE DELL'1,9 PER CENTO PER VIOLAZIONI SU SALUTE E SICUREZZA

Dal 1° luglio aumentano dell'1,9% gli importi delle sanzioni penali e amministrative per le violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro accertate successivamente a tale data. Nessun aumento per le violazioni accertate prima.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 giugno 2018)

6

Sicurezza e privacy

LA (NUOVA) PRIVACY NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Gli ambiti di interferenza tra il Regolamento UE/2016/679 e il D.Lgs. 81/08 sono in effetti molteplici e, tutti, degni di nota. Una prima riflessione che occorre muovere a questo riguardo concerne la conservazione della documentazione.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

8

Sicurezza e nuovi lavori - 1

I NUOVI LAVORI DELL'ECONOMIA DIGITALE E GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA

Dal lavoro accessorio, ai voucher per famiglie e imprese alla nuova disciplina delle prestazioni occasionali e al libretto famiglia: mutevole, articolata, spesso contraddittoria, sempre comunque complessa è la disciplina delle prestazioni lavorative atipiche, e, soprattutto, in continua trasformazione.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

14

Sicurezza e nuovi lavori - 2

LE NORME PER LA TUTELA E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI DIGITALI

Con atto n. 9858 del 15 giugno 2018 la Giunta Regionale del Lazio ha adottato e sottoposto all'esame del Consiglio Regionale una proposta di legge concernente "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali".

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 26 giugno 2018)

19

Sicurezza e giurisprudenza

SPETTA AL DATORE DI LAVORO LA SCELTA DELLE PROCEDURE DI LAVORO

Con la sentenza 8 giugno 2018, n. 26294, la Cassazione, sez. IV pen. ha messo a fuoco alcuni ulteriori elementi che caratterizzano le posizioni di garanzia del datore di lavoro per la sicurezza e del preposto e il rapporto che intercorre tra tali figure; con l'avvento del D.Lgs. 81/08, il modello prevenzionale di riferimento ha subito importanti innovazioni rispetto a quanto previsto originariamente dal D.Lgs. n. 626/94, soprattutto per quanto riguarda il dovere di vigilanza che il legislatore ha reso più intenso in capo a tali figure, specie del preposto che all'interno della c.d. "catena di comando" è chiamato al delicato compito di controllo operativo anche sulla correttezza delle procedure di lavoro applicate.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

22

Sicurezza e studi professionali

TIROCINIO DEI PROFESSIONISTI SOLO CON GARANZIE MIRATE

Aprire le porte dello studio a un tirocinante. Una scelta consueta per molti professionisti senior, ma che richiede di essere impostata con vincoli ben precisi.

(Valeria Uva, Il Sole 24 ORE – Estratto da “professioni”, 25 giugno 2018)

26

Sicurezza e interpellati - 1

SICUREZZA SUL LAVORO NEL SETTORE FERROVIARIO, LE RISPOSTE DEL MINISTERO DEL LAVORO

In materia di sicurezza sul lavoro, per l'impiego di qualsiasi dispositivo omologato secondo gli standard europei e nazionali, il datore di lavoro deve comunque verificarne la congruità nell'ambito della valutazione dei rischi, ai sensi degli articoli 17 e 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (TU sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 27 giugno 2018)

29

Sicurezza e interpellati - 2

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E TIROCINI, IL MINISTERO CHIARISCE IL REGIME APPLICABILE PER SALUTE E SICUREZZA

Ancora una volta a tenere banco è la delicata disciplina sull'alternanza scuola-lavoro e i tirocini formativi; la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro del Ministero, infatti, con risposta ad interpellato del 14 giugno 2018, n. 4, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine al regime applicabile ai fini della tutela della salute e della sicurezza degli studenti e dei tirocinanti.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 27 giugno 2018)

31

Sicurezza e prevenzione

INAIL: UN RATING DI SICUREZZA PER LE IMPRESE CHE LO VOGLIONO

Una politica nazionale di prevenzione degli infortuni può ripartire da basi informative più forti sull'esposizione al rischio dei lavoratori, da «indici di sinistrosità» e «rating di sicurezza» da assegnare con uno standard pubblico, un algoritmo, alle imprese che se ne vogliono dotare. È questo l'auspicio espresso ieri dal presidente dell'Inail, Massimo De Felice, in occasione della Relazione annuale dell'Istituto.

(Davide Colombo, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 28 giugno 2018)

33

RASSEGNA DI NORMATIVA

35

News e approfondimenti

Sicurezza e
bandi

4

Oltre 16mila in gara per il Bando Inail

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2018)

Sono stati oltre 16mila gli utenti che hanno preso parte ieri al "click day" organizzato dall'Inail per l'accesso ai fondi del bando Isi 2017. Si tratta di quasi 250 milioni a fondo perduto destinati a migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: una somma che al termine di questa ottava edizione del bando porterà a circa 1,8 miliardi le risorse messe a disposizione dall'istituto assicurativo.

La procedura, svoltasi senza intoppi dalle ore 16 alle 16.30, prevedeva l'inserimento online del codice identificativo associato al progetto presentato dagli interessati al termine della prima fase della procedura prevista dal bando. Gli incentivi saranno assegnati fino a esaurimento, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande. Gli elenchi di tutte le domande inoltrate ieri, con evidenza di quelle collocate in posizione utile per essere ammesse al contributo, saranno pubblicate sul sito Inail entro due settimane.

Si ricorda che i fondi del bando Isi 2017 messi a disposizione delle imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura sono suddivisi in cinque assi di finanziamento, differenziati in base ai destinatari e alla tipologia dei progetti presentati: 100 milioni sono destinati a progetti di investimento e per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (Asse 1), 44,4 milioni a progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi (Asse 2, aperto quest'anno anche agli enti del terzo settore), 60 milioni a progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (Asse 3), 10 milioni a progetti per micro e piccole imprese operanti nei settori del legno e della ceramica (Asse 4), e 35 milioni, di cui cinque riservati ai giovani agricoltori, a progetti per micro e piccole imprese del settore agricolo (Asse 5).

Tra le principali novità di quest'anno l'apertura al settore agricoltura, per cui è pensato il quinto asse di finanziamento, e agli enti del terzo settore, che potranno invece concorrere assieme alle imprese, anche individuali iscritte alle Camere di commercio, per le risorse messe a disposizione con l'asse di finanziamento dedicato alla riduzione del rischio dovuto alla movimentazione dei carichi, ambito in cui il terzo settore opera in maniera importante.

Si tratta di finanziamenti in conto capitale, calcolati sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'Iva.

Da luglio sanzioni più alte dell'1,9 per cento per violazioni su salute e sicurezza

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 giugno 2018)

Dal 1° luglio aumentano dell'1,9% gli importi delle sanzioni penali e amministrative per le violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro accertate successivamente a tale data. Nessun aumento per le violazioni accertate prima.

Lo ha chiarito l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la lettera circolare protocollo 314 del 22 giugno, il quale completa l'informativa con un allegato contenente un quadro riepilogativo delle ammende e delle sanzioni amministrative più ricorrenti che dall'importo originario sono poi aumentate per effetto dell'articolo 9, comma 2, del decreto legge 76/2013, convertito nella legge 99/2013, e ora, in applicazione della legge, con decreto direttoriale del capo dell'Inl numero 12 del 6 giugno scorso.

Tale aumento, che avviene ogni cinque anni, è previsto dal comma 4-bis dell'articolo 306 del testo unico e si ricollega in misura pari all'indice Istat dei prezzi al consumo per il corrispondente periodo.

La circolare dell'Ispettorato osserva che l'attuale disciplina non prevede arrotondamenti sull'ammontare finale dell'ammenda e della sanzione amministrativa incrementata dell'1,9% e, pertanto, non va applicato alcun arrotondamento delle cifre risultanti dal calcolo.

Così si ha, per esempio, che il datore di lavoro che non effettua la valutazione dei rischi, ovvero non nomina il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in origine era punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, dal 1° luglio, ferma restando l'entità dell'arresto, l'ammenda sarà da 2.792,00 a 7.147,67,00 euro.

Così al datore di lavoro che adotta il documento della sicurezza inidoneo, non rispondente cioè alle disposizioni previste dagli articoli 17, 28 e 29 del testo unico, si applica la nuova ammenda da 2.333,65 a 4.467,30,00 euro in luogo delle originarie 2.000,00-4.000,00 euro.

Così, continuando l'esempio, per le visite mediche effettuate a lavoratori/lavoratrici, per cui sussiste il divieto per legge, l'originaria sanzione amministrativa a carico sempre del datore di lavoro, da 2.000,00 a 6.600,00 euro, viene ora elevata da 2.233,65 a 7.371,04 euro.

Incremento Sanzioni 01/07/2013	9,60%
Incremento Sanzioni 01/07/2018	1,90%

Contravvenzioni più ricorrenti che prevedono pene alternative dell'arresto o ammenda o solo ammenda								
Range sanzioni originarie		Range sanzioni rivalutate 01/07/2013		Range sanzioni rivalutate 01/07/2018		Sanzione (1/4 del max) rivalutata 01/07/2018	Codice Tributo 741T	Codice Tributo GAET
da	a	da	a	da	a			
200	600	219,20	657,60	223,36	670,09	167,52	150,00	17,52
300	800	328,80	876,80	335,05	893,46	223,36	200,00	23,36
500	2000	548,00	2.192,00	558,41	2.233,65	558,41	500,00	58,41
800	2000	876,80	2.192,00	893,46	2.233,65	558,41	500,00	58,41
1000	4800	1.096,00	5.260,80	1.116,82	5.360,76	1.340,19	1.200,00	140,19
1200	5200	1.315,20	5.699,20	1.340,19	5.807,48	1.451,87	1.300,00	151,87
1500	6000	1.644,00	6.576,00	1.675,24	6.700,94	1.675,24	1.500,00	175,24
2000	4000	2.192,00	4.384,00	2.233,65	4.467,30	1.116,82	1.000,00	116,82
2000	8000	2.192,00	8.768,00	2.233,65	8.934,59	2.233,65	2.000,00	233,65
2500	6400	2.740,00	7.014,40	2.792,06	7.147,67	1.786,92	1.600,00	186,92

Illeciti amministrativi più ricorrenti												
Range sanzioni originarie		Range sanzioni rivalutate 01/07/2013		Range sanzioni rivalutate 01/07/2018		Estinzione agevolata - art. 301 bis rivalutata	Codice Tributo 741T	Codice Tributo GAET	Pagamento in misura ridotta di sanzioni amministrative rivalutata (legge n. 689/1981)	Pagamento in misura ridotta di sanzioni amministrative non rivalutata (legge n. 689/1981)	Codice Tributo 741T	Codice Tributo GAET
da	a	da	a	da	a							
500	1800	548,00	1.972,80	558,41	2.010,28	558,41	500,00	58,41	670,09	600,00	600,00	70,09
1000	4000	1.096,00	4.384,00	1.116,82	4.467,30	1.116,82	1.000,00	116,82	1.489,10	1.333,33	1.333,33	155,77
1000	4500	1.096,00	4.932,00	1.116,82	5.025,71	1.116,82	1.000,00	116,82	1.675,24	1.500,00	1.500,00	175,24
2000	6600	2.192,00	7.233,60	2.233,65	7.371,04	2.233,65	2.000,00	233,65	2.457,01	2.200,00	2.200,00	257,01

La (nuova) privacy nella sicurezza sul lavoro

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

La nuova e fortemente innovativa disciplina sulla protezione delle persone fisiche in merito al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione degli stessi - ufficialmente in vigore in tutta Europa dal 25 maggio 2018 - porta ad avviare una riflessione sui rapporti che intercorrono tra quest'ultima normativa e quella vigente in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli ambiti di interferenza tra il Regolamento UE/2016/679 e il D.Lgs. 81/08 sono in effetti molteplici e, tutti, degni di nota.

Una prima riflessione che occorre muovere a questo riguardo concerne la conservazione della documentazione.

Su questo tema vi sono regole esplicite fissate dall'art. 53 del D.Lgs. 81/08. Innanzitutto vi si legge che è consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione sulla sicurezza sul lavoro.

In relazione poi alla memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della documentazione, le modalità devono essere tali da assicurare che:

- a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti espressamente abilitati dal datore di lavoro;
- b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;
- c) le operazioni di validazione delle informazioni siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo auto-generato dagli stessi;
- d) le eventuali modifiche siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;
- e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa le informazioni contenute nei supporti di memoria;

f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;

g) sia redatta, a cura dell'amministratore del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema stesso (non devono essere riportati i codici di accesso).

Se le attività del datore di lavoro sono articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata (fermo restando quanto già osservato sopra a proposito della immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili).

La conservazione della documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere effettuata nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Il Regolamento Europeo n. 679/16, operativo, come si è detto, dallo scorso 25 maggio, ha introdotto al riguardo un principio che è destinato a cambiare l'approccio delle aziende nei confronti della compliance alla normativa privacy.

Stiamo parlando del concetto di accountability ovvero della "responsabilizzazione" del titolare del trattamento e del responsabile del trattamento dei dati. Ciò che viene richiesto, infatti, ai titolari e ai responsabili è un atteggiamento proattivo teso a prevenire possibili danni. I titolari e/o i responsabili in caso di data breach devono dimostrare di avere adottato un processo complessivo di misure giuridiche, organizzative, tecniche, per la protezione dei dati personali, attraverso l'implementazione di processi non occasionali ma sistematici ed organizzati, finalizzati al cd. privacy management.

Tale principio è richiamato dall'articolo 5 del regolamento che individua il Titolare del Trattamento, dall'art. 24 che introduce il concetto di "adeguate misure tecniche ed organizzative" e non più quelle misure minime di sicurezza di cui all'allegato B del D.Lgs. 196/03, concetto che invita ad effettuare un'attenta analisi dei rischi imponendo al Titolare del Trattamento di adeguare le misure di sicurezza ai rischi individuati, analizzati e valutati.

Le aziende dovranno, pertanto, rispettare i principi della privacy by design e della privacy by default che richiedono un approccio concettuale innovativo che impone l'obbligo di avviare un progetto prevedendo, fin da subito, gli strumenti a tutela dei dati personali come nel caso della pseudonimizzazione (ad es. le informazioni di profilazione devono essere conservate in una forma che impedisce l'identificazione dell'utente) e della minimizzazione (ad es. i dati raccolti devono essere limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati).

Ecco perché uno strumento indispensabile di supporto al raggiungimento della compliance al GDPR è rappresentato indiscutibilmente dalla digitalizzazione dei processi aziendali.

E' innegabile, infatti, che l'implementazione di processi di governance digitale che consentano l'acquisizione, la gestione e l'archiviazione elettronica dei documenti, oltre ad accelerare e migliorare la produttività e a ridurre i costi, è fondamentale per consentire ai titolari e responsabili del trattamento di dimostrare e dare evidenza di aver adottato adeguate misure di sicurezza e di aver trattato in modo corretto l'enorme quantità di dati che oggi transitano all'interno di ciascuna azienda.

La digitalizzazione dei processi allo stesso tempo rappresenta, però, un rischio per la privacy in quanto l'intero processo documentale, dall'acquisizione del documento alla conservazione e infine allo scarto, gestito interamente in digitale comporta la necessità di implementare le misure di sicurezza fisiche, (adeguando ad esempio i locali ove sono allocati i server), logiche (in quanto bisognerà assicurare la confidenzialità dei dati gestiti "crittografia - anonimizzazione - partizionamento dei dati"), e la sicurezza della rete (specificando il firewall, le sonde di rilevamento intrusione o altri dispositivi, attivi o passivi, che sono responsabili di garantire la sicurezza della rete).

Insomma oggi la tutela della privacy passa inevitabilmente dalla digitalizzazione dei processi. Privacy e conservazione, come è evidente, sono un binomio indissolubile, perché ci si trova sempre a dover conservare documenti contenenti dati personali ed il più delle volte documenti contenenti dati sensibili, per i quali, il legislatore prescrive una serie di adempimenti preliminari e obbligatori. Si pensi ad esempio alla cartella clinica elettronica, contenente dati sanitari e quindi sensibili, alla firma grafometrica, contenente dati biometrici e quindi sensibili.

In altre parole se il fine della conservazione è anche quello di rendere consultabile ed utilizzabile un documento nel tempo, sicuramente un documento informatico seppur conservato a norma dovrà essere conservato unitamente alle necessarie autorizzazioni al trattamento dei dati ivi contenuti.

Resta aperta e oggetto di ampio dibattito in dottrina la problematica inerente la crittografia dei documenti contenenti dati sensibili. Si pensi, ad esempio, alla conservazione della cartella clinica elettronica o di documenti sanitari di vario genere.

Altro elemento di assoluto rilievo da esaminare in questa sede riguarda l'interconnessione tra la disciplina sui controlli a distanza disposti in azienda sui lavoratori e il nuovo regolamento sulla tutela della privacy. L'aspetto maggiormente significativo concerne ovviamente, anche in questo caso, le modalità di utilizzo dei dati raccolti.

Giova premettere, al riguardo, che l'art. 23 del D.Lgs. 151/15 ha attuato il principio di delega

contenuto nell'art. 1, comma 7, lett. f), della Legge 183/14 che affidava al Governo la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative.

Conseguentemente, l'art. 23 del D.Lgs. 151/15 ha modificato l'art. 4 della Legge 300/70, aggiornandone l'impostazione di fondo in coerenza con l'evoluzione tecnologica che ha profondamente cambiato gli strumenti e le modalità con le quali viene svolta la prestazione lavorativa.

Venendo all'esame della nuova formulazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 occorre, in primo luogo, rilevare che è venuto meno il divieto generale di utilizzo di apparecchiature che consentono il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, divieto che caratterizzava la precedente formulazione del comma 1.

La regola generale ora prevista dal nuovo art. 4 è che gli strumenti che consentono di svolgere controlli a distanza possono essere impiegati solo qualora ricorrano due condizioni:

1. siano finalizzati alla soddisfazione: di esigenze organizzative e produttive; di sicurezza del lavoro; della tutela del patrimonio aziendale;
2. sia concluso preventivamente un accordo collettivo ovvero, in mancanza di accordo, l'utilizzo degli strumenti sia stato autorizzato preventivamente in via amministrativa.

Tanto premesso in via del tutto generale, l'aspetto che in questa sede rileva riguarda le modalità di utilizzo dei dati raccolti.

A questo riguardo il nuovo comma 3 dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 rappresenta una delle novità più rilevanti della nuova disciplina in quanto il legislatore prevede espressamente che le informazioni ottenute dagli strumenti disciplinati dai commi 1 e 2 "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro". Viene così sottratta alla valutazione dell'accordo sindacale o del provvedimento amministrativo la competenza circa le modalità di utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti tecnologici.

Questa novità è importante perché supera la precedente impostazione che, in molti casi, vedeva l'autorizzazione all'installazione ed all'utilizzo degli strumenti tecnologici condizionata alla loro non utilizzabilità ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

La nuova norma invece, prevedendo l'utilizzabilità a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, consente ex ante la possibilità di avvalersene anche al fine dell'esercizio del potere disciplinare per contestare eventuali inadempimenti del lavoratore. Tuttavia, il comma 3 pone, tanto per gli

strumenti che ricadono nella disciplina di cui al comma 1 quanto per quelli previsti dal comma 2, due importanti condizioni all'utilizzo delle informazioni ottenute dagli strumenti tecnologici che consentono di effettuare anche controlli a distanza:

1. l'obbligo di informazione adeguata sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli;
2. il rispetto del cd. Codice della privacy.

Per quanto riguarda l'onere di preventiva comunicazione, si tratta di un primo importante adempimento che la nuova disposizione pone in capo alle imprese. In particolare, la nuova disposizione prevede che l'informazione debba riguardare due specifici profili: le modalità d'uso degli strumenti e le modalità di effettuazione dei controlli.

È evidente, quindi, come tale adempimento richieda particolare attenzione, specialmente in fase di prima applicazione della nuova disposizione, perché è attraverso l'informativa che il lavoratore è tenuto a conoscere quale sia il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica predisposta dal datore di lavoro. In altre parole il datore, attraverso l'informativa sulle modalità d'uso della strumentazione, ha l'opportunità di informare il lavoratore in ordine ai "limiti" che egli dovrà rispettare nell'utilizzo dello strumento, in modo che l'uso risulti pienamente "funzionale" alla prestazione lavorativa.

D'altro lato, il riferimento alle modalità di effettuazione dei controlli rappresenta, evidentemente, un limite all'uso dei dati, forniti dagli strumenti, da parte dei datori di lavoro: in altri termini, tramite questa informativa, il lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere in anticipo con quali modalità i dati sulla sua attività lavorativa potrebbero essere oggetto di verifica.

Appare ragionevole ritenere che l'informativa sulle modalità di utilizzo degli strumenti tecnologici e di esecuzione dei controlli costituisca un adempimento distinto ma integrabile con la cd. informativa privacy.

Infatti, mentre la prima è finalizzata a informare il lavoratore sulle modalità d'uso degli strumenti e sugli eventuali controlli, la seconda è finalizzata a informare il lavoratore sui trattamenti dei dati connessi anche allo svolgimento dei controlli.

Tale impostazione è stata anche a suo tempo confermata anche dal Garante privacy che, nelle Linee Guida per l'utilizzo della posta elettronica e internet (Cfr. Provvedimento 1° marzo 2007), ha distinto le finalità di trasparenza sul corretto utilizzo degli strumenti messi a disposizione del lavoratore e sui controlli, da quelle di trasparenza in merito ai trattamenti conseguenti. Lo stesso comma 3 dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 prevede, poi, che i dati raccolti debbano essere

utilizzati "nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

In particolare, la normativa privacy impone di improntare le operazioni di trattamento connesse all'utilizzo degli strumenti tecnologici - di lavoro e non - al fine di tutelare la riservatezza del lavoratore. Quanto alle regole che devono ispirare i trattamenti dei dati derivanti dall'utilizzo di strumenti tecnologici nell'ambito lavorativo, rilevano in primo luogo i principi generali dettati dal Codice privacy.

Il riferimento è, in particolare, ai principi di:

- i) semplificazione, armonizzazione ed efficacia;
- ii) liceità;
- iii) necessità;
- iv) correttezza;
- v) determinatezza, legittimità ed esplicitazione del fine;
- vi) pertinenza e non eccedenza;
- vii) conservazione dei dati;
- viii) informativa preventiva.

In questa sede è senz'altro possibile affermare che i dati personali utilizzati nel corso delle attività di monitoraggio in ambito lavorativo devono essere "adeguati, pertinenti e non eccedenti" rispetto alle legittime finalità che giustificano il controllo.

Ad esempio se uno strumento di lavoro affidato al lavoratore, a ragione delle mansioni attribuitegli, abbia installato al proprio interno un software che può rilevare la "quantità" o, addirittura, la "qualità" della prestazione svolta, il datore - una volta che abbia adempiuto all'onere dell'informativa preventiva - potrà raccogliere e valutare questi dati non costantemente, bensì nell'ambito di verifiche periodiche o a campione, in coerenza con l'informativa effettuata.

Potrebbero quindi essere "giustificate" verifiche a seguito di interventi di manutenzione dello "strumento" ovvero a seguito di periodiche verifiche programmate e preventivamente comunicate, a fini di controllo di qualità, ovvero ancora, e sempre a titolo esemplificativo, laddove si riscontrino anomalie tecniche o si verificano eventi imprevedibili (distacchi di corrente o eventi atmosferici).

I nuovi lavori dell'economia digitale e gli adempimenti di sicurezza

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

Dal lavoro accessorio, ai voucher per famiglie e imprese alla nuova disciplina delle prestazioni occasionali e al libretto famiglia: mutevole, articolata, spesso contraddittoria, sempre comunque complessa è la disciplina delle prestazioni lavorative atipiche, e, soprattutto, in continua trasformazione. Un caso oggi di assoluta attualità riguarda i c.d. lavoratori della gig economy cui a pieno titolo appartengono i riders, altrimenti definiti fattorini digitali.

Formalmente tali prestatori di lavoro "svolgono attività di tipo occasionale in piena autonomia, senza essere soggetti ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente" (Cfr., Tribunale di Torino, Sentenza 7 maggio 2018, n. 778). Ed il requisito fondamentale della condizione di autonomia ex art. 2222 c.c. per questi soggetti viene rintracciato dai giudici nella libertà formale di accettare o meno l'inserimento in un determinato turno di lavoro.

Tale caratteristica del rapporto instaurato tra le parti assume un ruolo determinante ai fini di escludere la sottoposizione dei riders al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro perché è evidente che se quest'ultimo "non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo".

A sostegno e conforto di tale conclusione il Tribunale di Torino, nella sentenza richiamata, riprende il precedente giurisprudenziale sui pony express e l'approdo, condiviso dai giudici di legittimità, che ha dichiarato la natura autonoma di tale forma di lavoro per la mancanza d'un potere di eterodirezione da parte della società committente (Cfr., Cass. lavoro n. 7608/91).

Senza entrare nel merito di questa ricostruzione giuridica e, soprattutto, delle sue implicazioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro, l'elemento di rilievo che vuole essere posto in evidenza in questa sede riguarda, in generale, i profili di carattere prevenzionale.

L'assunto dal quale ci si muove in questa analisi è la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro così come tracciata dai giudici di Torino i quali, come si è visto, non hanno riconosciuto nel caso di

specie la sussistenza di una collaborazione etero-organizzata dal committente ed hanno, in conseguenza, negato l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato attraverso il richiamo all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/15.

Tanto premesso – nell'ipotesi di sussistenza di una prestazione di lavoro di tipo occasionale tra il rider e l'azienda - la vigente normativa prevenzionale introduce una regolamentazione specifica delle tutele del lavoratore per quanto riguarda la salute e la sicurezza del lavoro.

Il comma 3 dell'articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 dispone al riguardo che, ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tale articolo, come novellato dal D.Lgs. 151/15, stabilisce in primo luogo che per i lavoratori che effettuano prestazioni di questo tipo «(...) le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista».

La stessa norma, poi, stabilisce ancora che «Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili».

Ad una lettura attenta del disposto normativo si evidenzia come la norma preveda tre distinti regimi giuridici applicabili al lavoro occasionale: tutela piena, tutela affievolita ed assenza di tutela.

La tutela piena - ovvero l'integrale applicazione delle disposizioni prevenzionali - avviene quando il lavoro è prestato a favore di un soggetto avente la qualifica di professionista (chi, ad esempio, esercita una professione intellettuale o liberale) o di imprenditore (chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi).

Ciò significa che in questi casi – anche per attività di breve durata – il datore di lavoro dovrà effettuare la valutazione di tutti i rischi e designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (può ricoprire l'incarico anche lo stesso datore di lavoro). Il datore di lavoro dovrà, inoltre, a titolo non esaustivo:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e

immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

-fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

-richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

-adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio;

-adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;

-consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

-comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

-adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

-aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

-vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

La tutela affievolita - ovvero l'applicazione delle tutela ridotte elencata dall'articolo 21 del D.Lgs. 81/08 - avviene "negli altri casi", ovvero nei casi in cui il lavoro è prestato a favore di un soggetto non avente la qualifica di imprenditore o di professionista.

Sorge, al riguardo, il problema di stabilire quali siano questi altri casi richiamati dalla norma nei quali, pertanto, non si applica il regime di tutela pieno previsto per i lavoratori subordinati (e equiparati), bensì solo quello di tutela limitata disciplinata dall'art. 21 dello stesso decreto.

Da una prima lettura potrebbe sembrare che il legislatore faccia riferimento ai datori che svolgono un'attività non avente scopo di lucro (es. associazioni, fondazioni, etc.) anche se, alla prova dei fatti, tale ricostruzione non pare convincente.

Saremmo invece portati a ritenere che la tutela affievolita sia applicabile unicamente nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., dei lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 c.c., dei coltivatori diretti del fondo, dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, degli artigiani e dei piccoli commercianti. Cioè, in sostanza, dei soggetti ammessi alle tutele di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 81/08.

Mentre per tutte le altre fattispecie elencate nell'articolo 21 non sorgono problemi di natura definitoria, non semplice è l'esatta individuazione delle figura del "piccolo" commerciante".

Ai fini della distinzione tra piccolo, medio e grande commerciante, a nostro avviso bisogna tener conto dell'attività svolta, dell'organizzazione dei mezzi impiegati, dell'entità dell'impresa e delle ripercussioni che il dissesto produce nell'economia generale. In particolare, secondo la Suprema Corte di cassazione (Cass., Sez. I, sent. n. 3690 del 28-03-2000) l'esercente l'attività di commercio ambulante può perdere i connotati di "piccolo imprenditore", e divenire, pertanto, soggetto passivo di procedure concorsuali, qualora organizzi ed estenda la propria attività in modo ed in misura tali da far assumere alla stessa le caratteristiche della impresa industriale, e da indirizzarla al conseguimento del profitto, e non solo del guadagno - normalmente modesto - ricavabile da un'attività organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e della propria famiglia.

Secondo autorevole dottrina il criteri discrezionale consisterebbe nella prevalenza del lavoro proprio e dei componenti della famiglia sul lavoro altrui e sul capitale investito e tale caratteristica costituirebbe il connotato distintivo di tutti i piccoli commercianti.

In sintesi occorrono dunque due elementi tra loro interdipendenti al fine di individuare il piccolo commerciante:

- a) che l'imprenditore presti il proprio lavoro nell'impresa;
- b) che il suo lavoro e quello degli eventuali familiari che collaborano nell'impresa prevalgano sia rispetto al lavoro altrui sia rispetto al capitale (proprio o altrui) investito nell'impresa.

Non è perciò piccolo commerciante chi utilizzi nel processo produttivo macchine molto costose o, comunque, effettui ingenti investimenti di capitale, anche se non si avvale di alcun collaboratore o ricorre in misura assai limitata al lavoro di dipendenti. Emblematico è il caso del gioielliere, che non utilizzi commessi e stia di persona al banco di vendita. Egli non potrà essere considerato in ragione di ciò un piccolo commerciante, perché l'investimento del capitale, necessario in questo genere di attività commerciale, è nettamente prevalente sulla sua opera personale.

In ogni caso, a tutti i soggetti sopra richiamati (componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, coltivatori diretti del fondo, soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, artigiani e piccoli commercianti), si applica la c.d. tutela affievolita che si riduce all'obbligo di:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/08;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del decreto richiamato;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Gli obblighi ora esaminati sono inoltre accompagnati dalla facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/08, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

L'assenza di tutela prevenzionale nelle fattispecie di lavoro accessorio avviene in caso di:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario;
- insegnamento privato supplementare;
- assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Tale previsione si raccorda con quella dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 che esclude dal suo campo applicativo i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf, badanti) i quali ricevono, pertanto, dall'ordinamento giuridico solo una tutela generale.

Le norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 26 giugno 2018)

Con atto n. 9858 del 15 giugno 2018 la Giunta Regionale del Lazio ha adottato e sottoposto all'esame del Consiglio Regionale una proposta di legge concernente "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali".

Si tratta del primo testo di legge esistente in Italia sul tema dei diritti dei lavoratori della Gig economy, dei rider e dei lavoratori che operano tramite piattaforme digitali.

La proposta di legge garantisce sia la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore sia quella assistenziale e previdenziale, promuovendo così lo sviluppo responsabile dell'economia digitale.

Più in particolare essa introduce disposizioni dirette a:

- tutelare la dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale;
- migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale;
- contrastare il lavoro non sicuro e ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento.

Molteplici sono le tutele che vengono offerte al lavoratore digitale, ovvero alla persona che offre alla piattaforma la disponibilità della propria attività di servizio.

Sul fronte delle tutele prevenzionali si prevede che il lavoratore digitale abbia diritto alla tutela contro gli infortuni nell'attività di servizio e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi all'attività di servizio.

A tal fine la piattaforma deve adottare le misure necessarie a tutelare la salute psico-fisica del lavoratore digitale. Viene previsto al riguardo che la piattaforma eroghi a ciascun lavoratore digitale una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza e, in particolare, sui rischi e danni derivanti dall'esercizio della prestazione e sulle procedure di prevenzione e protezione tipiche della prestazione.

Per parte sua, il lavoratore digitale è tenuto a partecipare ai programmi di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro organizzati dalla piattaforma. Quest'ultima, con oneri a proprio carico, fornisce al lavoratore digitale dispositivi di protezione conformi alla disciplina in materia di salute e sicurezza e provvede alle spese di manutenzione dei mezzi di lavoro, in relazione all'attività di servizio svolta.

Si prevede poi che la piattaforma fornisca un'informativa scritta e preventiva ai lavoratori:

- sui rischi generali e sui rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione dell'attività di servizio;
- sul luogo in cui è svolta l'attività di servizio;
- sull'oggetto dell'attività di servizio;
- sul compenso e sulle indennità speciali;
- sugli strumenti di protezione assegnati;
- sulle modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale e sugli effetti che tale rating può avere sulla domanda dell'attività di servizio da parte della piattaforma;
- sulla procedura di verifica del rating reputazionale a seguito di contestazione da parte del lavoratore digitale.

Di rilevante impatto sono anche le previsioni in tema di tutela assistenziale e previdenziale. Al riguardo la piattaforma deve attivare, con oneri a proprio carico, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in favore del lavoratore digitale, per danni cagionati a terzi durante l'effettuazione dell'attività di servizio, nonché quella per la tutela della maternità e della paternità. La conseguente copertura assicurativa non deve avere franchigie a carico del lavoratore. Si prevede poi che, ai fini del calcolo del premio assicurativo nonché della liquidazione delle prestazioni relative alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, si faccia riferimento alla retribuzione convenzionale giornaliera corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore annualmente per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza sociale.

Interessante infine la disposizione che vincola la Regione, nel rispetto degli articoli 38 e 117 della Costituzione, a promuovere, con il coinvolgimento delle parti sociali, forme di tutela integrative in materia di previdenza e assistenza anche mediante gli enti e i fondi bilaterali.

La violazione degli obblighi sopra descritti comporta una sanzione amministrativa a carico della piattaforma da cinquecento a duemila euro. L'entità della sanzione, le modalità di accertamento delle violazioni, le procedure di notifica e di riscossione saranno stabilite con successiva deliberazione della giunta regionale.

Spetta al datore di lavoro la scelta delle procedure di lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 14 giugno 2018)

Con la sentenza 8 giugno 2018, n. 26294, la Cassazione, sez. IV pen., ha messo a fuoco alcuni ulteriori elementi che caratterizzano le posizioni di garanzia del datore di lavoro per la sicurezza e del preposto e il rapporto che intercorre tra tali figure; con l'avvento del D.Lgs. 81/08, il modello prevenzionale di riferimento ha subito importanti innovazioni rispetto a quanto previsto originariamente dal D.Lgs. n. 626/94, soprattutto per quanto riguarda il dovere di vigilanza che il legislatore ha reso più intenso in capo a tali figure, specie del preposto che all'interno della c.d. "catena di comando" è chiamato al delicato compito di controllo operativo anche sulla correttezza delle procedure di lavoro applicate.

Frequentemente, però, i datori di lavoro sono convinti che l'aver designato i preposti sia di per se sufficiente per evitare le responsabilità in caso d'infortunio; ebbene proprio in relazione a tale profilo gli Ermellini hanno puntato i riflettori sulla fattispecie molto diffusa in cui il ricorso a procedure contra legem deriva da scelte che sono rimesse al preposto e ai lavoratori che conducono a soluzioni altamente pericolose ma tollerate per realizzare, come nel caso di specie, un risparmio di costi e di tempo.

Il caso

La vicenda di cui si è occupata la Cassazione, infatti, trae origine da un infortunio mortale accaduto nel novembre del 2008 all'interno di uno stabilimento; gli ispettori dell'ASL chiamati a seguito del tragico evento hanno rinvenuto il corpo dell'operaio C.V. accanto ad una pressa da ottocento tonnellate.

Dagli accertamenti è emerso che la parte superiore della pressa, in fase di montaggio, si era staccata cadendo da un'altezza di tre metri sul lavoratore, cagionandone lo schiacciamento, quindi, il decesso; il distacco era stato causato dall'imperfezione della saldatura alla pressa degli anelli di lamiera nei quali erano stati fatti passare i ganci del carroponete utilizzato per movimentare il pezzo.

La cosa che colpisce è che per un'operazione così ad alto rischio ci si era limitati a una saldatura eseguita artigianalmente dagli stessi lavoratori dell'azienda, soluzione questa del tutto inidonea in

quanto "il ricorso a tale metodo di aggancio della pressa al carroponete non era corretta, dovendosi utilizzare delle "manine", ovvero delle morse certificate ed adeguatamente dimensionate rispetto ai pesi da movimentare".

Per il decesso dell'operaio C.V. venivano ritenuti responsabili F.G., amministratore unico dell'impresa, quindi, datore di lavoro, e C.L., capo officina, quindi, preposto, del reato di omicidio colposo di cui all'art. 589 c.p., commesso con violazione di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Sia il Tribunale di Torino che la Corte di Appello dello stesso capoluogo condannavano i due imputati con la sospensione condizionale della pena e il beneficio della non menzione nel casellario giudiziale.

In particolare al F.G. veniva imputato il fatto di non aver valutato, nella sua qualità di datore di lavoro i rischi in ordine alle tecniche di assemblaggio e movimentazione del manufatto, rimesse alle scelte dell'operatore e del capo officina (cfr. artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08); inoltre, allo stesso veniva anche contestato di non aver formato ed informato l'operaio deceduto in ordine al tipo di attività affidatagli.

Al capo officina C.L., invece, veniva rimproverato di aver consentito e comunque tollerato la prassi del ricorso alla saldatura di anelli in lamiera e, quindi, di non aver vigilato, come era suo dovere, perché fossero attuate le direttive impartite per il corretto svolgimento delle operazioni di movimentazione dei carichi.

Per altro la Corte di Appello di Torino ha anche rimarcato che la conoscenza della prassi scorretta e pericolosa comporta per entrambi gli imputati, nelle rispettive posizioni di garanzia, la responsabilità per l'evento verificatosi in conseguenza di quella prassi; al tempo stesso ha escluso che il comportamento del lavoratore possa ritenersi abnorme ed imprevedibile, posto che l'operaio "(...) stava svolgendo proprio le mansioni alle quali era addetto e che la sua condotta, quand'anche imprudente (per essersi posizionato nello spazio sottostante il carico), non assume rilievo causale in presenza della scorretta prassi della saldatura".

Avverso tale decisione il datore di lavoro ha, così, proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili e lamentando che, sulla scorta di testimonianze, si è accertato che il capo officina C.L. era a conoscenza della prassi di saldare gli anelli di lamiera invece che utilizzare le c.d. "manine" ma la Corte di Appello, a suo avviso, non ha potuto affermare che tale circostanza fosse conoscibile da parte dei vertici aziendali.

Per altro viene fatto anche osservare dal ricorrente che "L'adozione di iniziative volte a scongiurare prassi scorrette era proprio l'oggetto della delega connessa alla preposizione dello C.L. a norma

dell'art. 19 d.lgs. n. 81/2008. La Corte di Appello ha errato nel non differenziare la posizione dell'amministratore unico da quella del capofficina”.

Secondo l'imputato, quindi, la responsabilità sarebbe ascrivibile al preposto essendo lo stesso allo scuro della procedura contra legem; per altro, sempre secondo il ricorrente, la condotta dell'operaio deceduto è caratterizzata anche dall'abnormità, secondo i criteri definiti dalla giurisprudenza di legittimità, perché "(...) pur rientrando nelle mansioni proprie è consistita in qualcosa di radicalmente lontano dalle prevedibili imprudenti scelte del lavoratore. Il C.V. saldò gli anelli eludendo la sorveglianza del capo officina, quindi con grande trascuratezza sollevò il pezzo ponendosi al di sotto dello stesso pur potendo operare a distanza. Si tratta quindi di condotta certamente al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte del datore di lavoro, tanto più per la presenza di un preposto”.

La Cassazione ha, tuttavia, fermamente respinto il ricorso ritenendolo infondato sulla base di due elementi fondamentali.

L'omessa valutazione dei rischi connessi all'assemblaggio e alla movimentazione dei carichi

Il primo è che, secondo i giudici di legittimità, è stato accertato nei due gradi di merito che il datore di lavoro ha omesso di valutare i rischi connessi all'assemblaggio e alla movimentazione dei carichi; tale condotta omissiva è dimostrata anche dalla testimonianza resa da A.C., responsabile dell'ufficio tecnico dell'impresa, il quale aveva riferito che per i pezzi di piccole dimensioni la scelta tecnica della movimentazione era rimessa all'operatore addetto all'assemblaggio purché esperto, mentre per i pezzi di grandi dimensioni le modalità di movimentazione venivano condivise tra l'operatore addetto e il capo officina.

Risulta evidente, quindi, come non fosse stata eseguita alcuna valutazione dei rischi connessi all'assemblaggio e alla movimentazione dei pezzi; secondo i giudici qualora eseguita, invece, essa avrebbe determinato l'adozione di misure, di procedure, di iniziative di formazione e di informazione, senza lasciare ai lavoratori la decisione sul come procedere alle menzionate operazioni.

Per altro la Corte di Appello ha anche sottolineato l'esistenza di prove in ordine alla tolleranza della menzionata prassi, giungendo alla conclusione che dalle testimonianze emergeva che "(...) il ricorso alla saldatura e non alle "manine" rispondeva alla necessità di accelerare i tempi di produzione e che rispetto ad esso fosse mancata quanto meno la vigilanza necessaria a precluderlo”.

Mancata vigilanza sul preposto

L'altro elemento che fonda la responsabilità del ricorrente secondo la Cassazione deve essere ricercato nella violazione del principio in base al quale il datore di lavoro deve controllare anche che

il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli.

Ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, come nel caso de quo, foriera "(...) di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme" (1).

Di conseguenza la nomina del preposto ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/08, non esonera automaticamente il datore di lavoro in caso d'infortunio, in quanto è tenuto a verificare che lo stesso adempia correttamente agli obblighi previsti da tale norma e, al tempo stesso, non può essere rimessa al personale la valutazione dei rischi che rappresenta, com'è noto, un obbligo indelegabile del datore di lavoro (cfr. art.17 del D.Lgs. 81/08).

25

(1) Cfr. Cass. pen. sez. IV, n.18638 del 22 aprile 2004.

Tirocinio dei professionisti solo con garanzie mirate

(Valeria Uva, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da *“.professioni”*, 25 giugno 2018)

Aprire le porte dello studio a un tirocinante. Una scelta consueta per molti professionisti senior, ma che richiede di essere impostata con vincoli ben precisi.

Il primo nodo da sciogliere è la possibilità di riconoscere al giovane laureando o neolaureato una somma. Ma attenzione: mai parlare di compenso vero e proprio. Perché il praticantato o tirocinio professionale non è un vero e proprio rapporto di lavoro da retribuire, quanto un periodo di apprendistato, svolto per questo a titolo gratuito. Anche se non del tutto: il decreto legge 1/2012 ha imposto l'obbligo di riconoscere al tirocinante un rimborso spese «forfettariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio», come recita l'articolo 9, comma 4.

A questa previsione si è allineato il regolamento sul tirocinio obbligatorio varato dai consulenti del lavoro nel 2014.

Per i commercialisti, il codice deontologico in vigore dal 2016 prevede l'obbligo di un rimborso spese da concordare con il tirocinante «sin dall'inizio» e non solo dopo i primi sei mesi. Mentre, sempre secondo il codice deontologico di categoria, «fermo l'obbligo del rimborso delle spese», l'avvocato deve anche riconoscere al giovane «dopo il primo semestre di pratica un compenso adeguato».

Fin qui la teoria. Ma la realtà può essere diversa. Anche perché le norme non fissano dei minimi. «L'importo è lasciato alla libertà negoziale delle parti - precisa Claudio Pallotta, presidente della commissione tirocinio dell'Ordine commercialisti di Roma - La cifra può dipendere anche dalle ore di presenza in studio». Per chi comincia a sei mesi dalla laurea, infatti, l'impegno è di 10 ore la settimana, contro le 20 ordinarie.

I controlli

Con gli oltre mille tirocinanti iscritti nel registro, Roma è il territorio con la più alta densità di praticanti. «Nelle audizioni ascoltiamo tutti - precisa Pallotta - e chiediamo anche se il rimborso spese è stato concordato, in caso contrario possiamo promuovere una segnalazione disciplinare».

Le verifiche periodiche toccano anche agli aspiranti avvocati, con due appuntamenti alla fine del

primo semestre e al termine dei 18 mesi. «Ma cerchiamo di indagare sulla qualità della pratica verificando le udienze e gli atti trattati e non entriamo nei rapporti economici», precisa Cinzia Preti, consigliera segretario dell'Ordine degli avvocati di Milano. «Anche se mi risulta che un rimborso i miei colleghi di fatto lo erogano in molti casi da subito» conclude.

Del tutto gratuito, invece, è il tirocinio alternativo svolto per un massimo di 12 mesi negli uffici giudiziari e di fatto scelto da chi vuole tentare il concorso in magistratura.

«È previsto un equo compenso per il contributo dato all'attività di studio, tenendo conto però che gran parte del tempo è dedicato alla preparazione per il concorso» specifica Michele Labriola, consigliere del Notariato per l'accesso: «Per ora le nostre verifiche a fine percorso sono solo documentali - aggiunge - ma stiamo valutando se introdurre il libretto formativo, sulla scia degli avvocati».

27

Gli altri adempimenti

Dal punto di vista fiscale sia il rimborso spese che la borsa di studio sono assimilate dal Tuir ai redditi da lavoro dipendente. Il "dominus" quindi - annota il vademecum sul tirocinio dell'Ordine commercialisti di Roma - dovrà «assoggettare le somme a trattenuta Irpef». Necessari anche conguaglio fiscale, certificazione unica e modello 770. Nessun obbligo invece di segnalazione a Inps e Inail: il tirocinio è esente da contributi ed escluso dall'obbligo assicurativo.

Altri oneri derivano dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro. Il Testo unico (Dlgs 81/2008) assimila chi è presente sul luogo di lavoro per apprendere un mestiere ai lavoratori tout court. Al tirocinante occorre garantire la formazione minima sulla sicurezza (le 8 ore di corso base previste per il «basso rischio»). Un adempimento che va documentato con il rilascio dell'attestato di formazione.

Gli obblighi del professionista

I passaggi fiscali, previdenziali e di sicurezza per chi ospita un praticante

Forma scritta assegnazione eventuale rimborso spese o borsa di studio (*)	SÌ	NO
Iscrizione Inps	SÌ	NO
Iscrizione Inail	SÌ	NO
Comunicazione obbligatoria Unilav	SÌ	NO
Iscrizione su libro unico lavoro	SÌ	NO
Elaborazione prospetto mensile somme erogate (*)	SÌ	NO
versamento trattenute operate (*)	SÌ	NO
Certificazione unica	SÌ	NO
Modello 770	SÌ	NO
Formazione di base sicurezza lavoro	SÌ	NO

(*) Se concordato rimborso spese o borsa di studio tra le parti. Fonte: elaborazione Sole 24 ore su dativademecum Odcec Roma e Dlgs 81/2008

Sicurezza sul lavoro nel settore ferroviario, le risposte del Ministero del lavoro

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 giugno 2018)

In materia di sicurezza sul lavoro, per l'impiego di qualsiasi dispositivo omologato secondo gli standard europei e nazionali, il datore di lavoro deve comunque verificarne la congruità nell'ambito della valutazione dei rischi, ai sensi degli articoli 17 e 28 del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81 (TU sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

In particolare, secondo il parere espresso dal ministero del Lavoro tramite la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con l'interpello del 22 giugno 2018, n. 5, l'omologazione in ambito di interoperabilità ferroviaria non può fungere da presunzione di conformità, come nel caso in esame, del dispositivo omologato, unitamente alla locomotiva, rispetto alle norme previste dal citato Testo Unico.

L'interpello trae origine da un quesito formulato dalla Federazione sindacale del trasporto merci per conoscere il parere della citata Commissione, in merito:

- a) al metodo di condotta per i treni merci sul territorio italiano ad un solo macchinista in modo da fornire criteri interpretativi e direttivi per l'attività di vigilanza;
- b) all'utilizzo del dispositivo vigilante e più in generale in merito alla correttezza dell'utilizzo di qualsiasi dispositivo omologato unitamente alla locomotiva stessa, se utilizzata dai macchinisti nel rispetto dei turni previsti dal Dlgs 23 dicembre 2010, n. 264.

Per quanto concerne il primo quesito, la Commissione si è riportata direttamente alla precedente risposta da essa formulata in passato, con l'interpello n. 2/2016 del 21 marzo 2016 avente ad oggetto il pronto soccorso in ambito ferroviario.

In tale occasione la Commissione fornì le indicazioni secondo cui, fermo restando che il modello organizzativo è una scelta libera del datore di lavoro, l'obbligo di portare soccorso qualificato nel più breve tempo possibile per ciascun punto della rete ferroviaria va inteso comprendendo anche possibili modifiche al modello organizzativo scelto dall'azienda, se lo stesso determina, o può

comunque determinare, tempi di intervento più lunghi o modalità meno efficaci per garantire il soccorso qualificato ai lavoratori interessati e il trasporto degli infortunati.

Del resto, sul punto, è chiaro il contenuto del 3° comma, dell'articolo 29 del Testo Unico allorché stabilisce che la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ancora più diretto è il contenuto dell'articolo 4 del decreto ministeriale n. 19 del 24 gennaio 2011 – che approva il Regolamento sulle modalità di applicazione in ambito ferroviario, del decreto n. 388 del 15 luglio 2003, ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del Testo Unico – il quale impone ai gestori delle «infrastrutture» e alle «imprese ferroviarie», coordinandosi tra loro e con i servizi pubblici di pronto soccorso, di predisporre «procedure operative per attuare uno specifico piano di intervento che preveda per ciascun punto della rete ferroviaria le modalità più efficaci al fine di garantire un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili anche per il trasporto degli infortunati». Tali tempi sono stati a loro volta individuati dal Comunicato n. 87 della Presidenza del Consiglio dei ministri, allegato al Dpr del 27 marzo 1992 (Gazzetta Ufficiale n. 76 del 31 marzo 1992), in un periodo di tempo non superiore ad 8 minuti per gli interventi in area urbana e di 20 minuti in zone extra urbane.

In merito al secondo punto del quesito, la Commissione ribadisce ancora una volta che ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del Testo Unico possono essere inoltrati alla Commissione stessa soltanto quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, né può esprimersi in merito alle caratteristiche di una specifica tipologia di «strumento di controllo o dispositivo vigilante».

La Commissione concentra, invece, la propria attenzione sulla «correttezza dell'utilizzo di qualsiasi dispositivo (vigilante) omologato unitamente alla locomotiva» e su tale aspetto si riporta al principio espresso in premessa precisando ancora quanto stabilito dall'articolo 15 del Testo Unico allorché, al comma 1/d, tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro inserisce anche il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, della concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.

E, proprio con la valutazione dei rischi, la Commissione insiste perché il datore di lavoro ponga in essere tutte le misure tecnologicamente adottabili al fine di eliminare o ridurre gli effetti dannosi alla salute del lavoratore compresi quelli riferiti, come si è accennato, al lavoro monotono e ripetitivo.

Alternanza scuola-lavoro e tirocini, il Ministero chiarisce il regime applicabile per salute e sicurezza

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 giugno 2018)

Ancora una volta a tenere banco è la delicata disciplina sull'alternanza scuola-lavoro e i tirocini formativi; la Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro del Ministero, infatti, con risposta ad interpellato del 14 giugno 2018, n. 4 , ha fornito alcuni chiarimenti in ordine al regime applicabile ai fini della tutela della salute e della sicurezza degli studenti e dei tirocinanti, rispondendo ad un quesito presentato dalla Provincia autonoma di Trento che ha chiesto di sapere «se, nei casi di tirocini formativi da svolgersi presso lavoratori autonomi non configurabili come datori di lavoro, sia applicabile l'articolo 21 del Dlgs n. 81/2008, individuando particolari modalità per garantire la tutela e sicurezza del tirocinante o se invece il decreto vada applicato interamente, con conseguente e non indifferente aggravio di oneri a carico dell'imprenditore e possibili effetti sulla realizzabilità del tirocinio stesso».

La Commissione ministeriale ha, così, ricostruito puntualmente l'evoluzione normativa che ha caratterizzato sia l'istituto dei tirocini, sia quello, più recente, dell'alternanza scuola – lavoro evidenziando due profili fondamentali.

In merito alla tutela dei tirocinanti la Commissione ha richiamato l'orientamento già assunto dal Ministero in una risposta ad un quesito pubblicato sul proprio sito istituzionale il 1° ottobre 2012, in cui ha tenuto a precisare che se in un'azienda o uno studio professionale fa ricorso a soggetti che svolgano stage o tirocini formativi dovrà osservare gli stessi obblighi previsti per i lavoratori subordinati (informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, etc.) in virtù di quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera a), del Dlgs n.81/2008, che prevede un'equiparazione in virtù del quale il titolare dello studio o l'amministratore di un'impresa assume nei confronti anche di tali soggetti la posizione di datore di lavoro per la sicurezza.

Lo stesso principio trova applicazione nel caso degli studenti impegnati nei percorsi di alternanza scuola-lavoro previsti dalla legge n.107/2015, ma in questo caso precisa la Commissione dovrà farsi riferimento anche alla specifica disciplina contenuta nell'articolo 5 del Decreto interministeriale 3 novembre 2017, n. 195 «...in combinato disposto con le previsioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni», con la conseguenza che, ad esempio, la sorveglianza sanitaria è attuata tramite le Asl nei casi previsti dalla vigente normativa e l'obbligazione formativa

è ripartita tra istituzione scolastica e soggetto ospitante, tenuto conto di quanto stabilito dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, n. 221.

Inail: un rating di sicurezza per le imprese che lo vogliono

(Davide Colombo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 giugno 2018)

Una politica nazionale di prevenzione degli infortuni può ripartire da basi informative più forti sull'esposizione al rischio dei lavoratori, da «indici di sinistrosità» e «rating di sicurezza» da assegnare con uno standard pubblico, un algoritmo, alle imprese che se ne vogliono dotare. È questo l'auspicio espresso ieri dal presidente dell'Inail, Massimo De Felice, in occasione della Relazione annuale dell'Istituto. Nel lungo intervento svolto nella Sala della Lupa, a Montecitorio, alla presenza di Luigi Di Maio, il presidente dell'Inail ha rilanciato le proposte avanzate lo scorso aprile quando, sull'onda dei nuovi incidenti registrati nel trimestre, venne convocato un tavolo ministeriale.

Potenziare la prevenzione non è facile, ha spiegato De Felice, l'assicuratore pubblico già si muove su una frontiera di avanguardia internazionale. Ma utilizzando al meglio le vaste basi di dati disponibili, le tecnologie e un miglior coordinamento di vigilanza esterna (con ispettori del lavoro e le Asl) e interna (che va assicurata da lavoratori e datori), si potrebbe fare di più. Anche per dare una tutela «dove è più arduo il controllo» come per le nuove forme di lavoro del "crowd working", il "lavoro su piattaforma", lo "smart working". Impieghi dove ancora devono essere definiti i confini tra lavoro subordinato e autonomo.

In questo quadro in continuo movimento è proseguito l'impegno delle imprese nell'attività di mitigazione dei rischi negli ambienti di lavoro, tanto che nel 2017 «si sono avute circa 27mila istanze di riduzione del tasso di tariffa per meriti di prevenzione (documentate con interventi effettuati nel 2016), con una riduzione di premi versati di circa 198 milioni di euro». E lo scorso ottobre - è stato ricordato - è scattata la riduzione del 7,2% dei premi dovuti dalle imprese artigiane che non hanno denunciato infortuni nel biennio precedente.

Il tema della revisione delle tariffe, dopo il taglio del 15% del 2015, resta un obiettivo, poiché incide sul costo del lavoro, ma va perseguito «nel rispetto dei principi di solvibilità». Mentre si va avanti sul fronte della ricerca e delle collaborazioni (oggi o domani dovrebbe essere varato un bando Bric per 4,5 milioni) finalizzate anche all'individuazione delle nuove forme di tutela. Per non parlare degli incentivi Isi, che con i 249 milioni a fondo perduto messi in campo per il 2017 per finanziare fino al 65% investimenti in sicurezza, hanno portato a 1,8 miliardi gli interventi in questo campo a partire dal 2010.

Il ministro del Lavoro e dello Sviluppo, Luigi Di Maio, ha affrontato il tema del costo del lavoro e della sicurezza sul lavoro parlando di possibili «meccanismi di incentivo» per chi investe di più e fondi per start up impegnate sui fronti dell'efficienza sanitaria e la sicurezza sul lavoro. E ha poi confermato che lunedì prossimo si aprirà al ministero del Lavoro il tavolo sui rider: «Ragioneremo prima di tutto per tutele, non per forma di contratto dopo di che cercheremo di mettere in piedi il primo contratto della "Gig economy" che sia mai stato fatto».

617 I morti registrati nel 2017

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate nel 2017 sono state poco più di 641mila (-0,08% sul 2016; -14% sul 2012). Gli infortuni riconosciuti sul lavoro sono poco meno di 417mila, di cui circa il 19% "fuori dell'azienda" (cioè "con mezzo di trasporto" o "in itinere"). Delle 1.112 denunce di infortunio con esito mortale (erano 1.142 nel 2016 e 1.370 nel 2012) gli infortuni accertati "sul lavoro" sono stati 617 (di cui 360, pari al 58%, "fuori azienda"). Anche se i 34 casi ancora in istruttoria fossero tutti riconosciuti "sul lavoro" si avrebbe una diminuzione del 2,8% rispetto al 2016. Nei primi 5 mesi del 2018, i casi mortali denunciati sono stati 389, 14 in più rispetto allo stesso periodo del 2017. L'aumento riguarda solo i casi avvenuti in itinere, ovvero nel tragitto di andata e ritorno al posto di lavoro (passati da 104 a 118), mentre per quelli occorsi "in occasione di lavoro" le denunce sono state 271 in entrambi i periodi.

Rassegna di normativa

(G.U. 30 giugno 2018, n. 150)



MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 giugno 2018, n. 126)

DECRETO LEGISLATIVO 18 maggio 2018, n. 61

Attuazione della direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2015, che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi.
(G.U. 6 giugno 2018, n. 129)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 18 maggio 2018

Aggiornamento della regola tecnica sulle caratteristiche chimico-fisiche e sulla presenza di altri componenti nel gas combustibile da convogliare.

(G.U. 6 giugno 2018, n. 129)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 22 maggio 2018

Attuazione della direttiva n. 238 dell'8 maggio 2018, recante: «Disposizioni in materia di trasporto per ferrovia di merci pericolose di cui al RID, allegato II della direttiva 2008/68/CE relativa al trasporto interno di merci pericolose, recepita con il decreto legislativo 27 gennaio 2010 n. 35».

(G.U. 8 giugno 2018, n. 131)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 5 giugno 2018

Istituzione del corso di formazione e addestramento per il personale marittimo in servizio su navi soggette al Polar Code.

(G.U. 15 giugno 2018, n. 137)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

COMUNICATO

Rivalutazione delle sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza

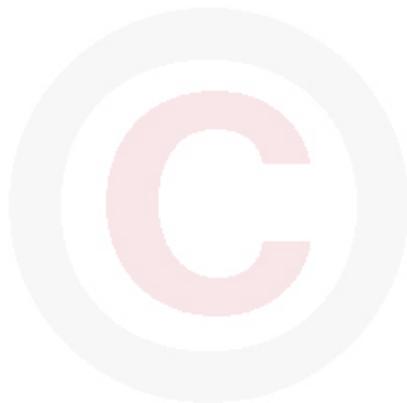
(G.U. 19 giugno 2018, n. 140)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 11 giugno 2018

Modifiche al decreto dirigenziale del 9 luglio 2013 recante «Disposizioni di applicazione del decreto 2 agosto 2005, n. 198 in materia di autorizzazioni internazionali al trasporto di merci su strada».

(G.U. 22 giugno 2018, n. 143)



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.