



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

GRUPPO  24 ORE

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### Sicurezza e sanzioni - 1

#### LE MAGGIORAZIONI DEGLI IMPORTI SANZIONATORI

Con Circolare 14 gennaio 2019, n. 2 l'Ispettorato Nazionale per il Lavoro (INL) ha fornito alcuni chiarimenti in relazione all'applicazione delle maggiorazioni degli importi sanzionatori che la recente legge di bilancio per il 2019 (Cfr. articolo 1, comma 445, della Legge 145/2018) ha previsto per le violazioni che, più di altre, incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori. La medesima norma ha poi previsto l'aumento del 10% degli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Sicurezza24", 24 gennaio 2019)*

5

### Sicurezza e sanzioni - 2

#### SANZIONI EXTRA PER RECIDIVA ANCHE PRIMA DELLA LEGGE

Per il raddoppio della maggiorazione delle sanzioni a fronte di recidiva di lavoro irregolare e violazioni delle norme su salute e sicurezza si tiene conto degli illeciti diventati definitivi sia prima, sia dopo l'entrata in vigore della legge 145/2018 (bilancio 2019) che ha introdotto le maggiorazioni. È questo uno dei chiarimenti contenuti nella nota 1148/2019 dell'Ispettorato del lavoro diffusa a integrazione delle informazioni già fornite con la circolare 2/2019.

*(Roberto Caiazza, Matteo Prioschi Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi", 7 febbraio 2019)*

10

### Sicurezza e molestie

#### MOLESTIE SUL LAVORO, SOTTOSCRITTO L'ACCORDO PER IL SETTORE TELECOMUNICAZIONI

Assotelecomunicazioni, Asstel e la Slc Cgil, Fistel Cisl, la Uilcom Uil, al fine di rafforzare il rispetto della dignità delle lavoratrici dei lavoratori, in data 16 gennaio 2019 si sono riunite per siglare un Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, richiamando integralmente l'Accordo quadro sottoscritto da Confindustria e le OO.SS.

*(Rossella Quintavalle, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 gennaio 2019)*

12

### Sicurezza e protocollo

#### COMUNE DI MACERATA, PROTOCOLLO PER LA REGOLARITÀ E LA SICUREZZA

In data 11 gennaio 2019 presso il Comune di Macerata è stato sottoscritto - tra l'amministrazione stessa, FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ed il Raggruppamento temporaneo di Imprese - il Protocollo d'intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni afferenti il programma straordinario per la riapertura delle scuole nei territori colpiti dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016 e che hanno interessato il Polo scolastico "ex Saram" nel comune di Macerata.

*(Cristian Callegaro, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 gennaio 2019)*

14

### Sicurezza e legalità

#### SICUREZZA DEL LAVORO, PATTO D'INTEGRITÀ TRA INAIL E SOGGETTI BENEFICIARI DI FINANZIAMENTI

Nel corso degli ultimi anni il sistema pubblico degli incentivi finanziari finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro ha assunto una rilevanza sempre maggiore, sia per le tipologie di azioni agevolate, sia per l'entità degli importi messi a disposizione sempre più ingenti e tali da richiedere un'azione preventiva di contrasto soprattutto di possibili fenomeni corruttivi. Per tale ragione, quindi, l'Inail, con la determina presidenziale 17 dicembre 2018, n. 524, ha approvato il nuovo modello di patto di integrità tra l'Istituto assicuratore e i soggetti beneficiari di finanziamenti.

*(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 gennaio 2019)*

15

## Sicurezza antincendio e rifiuti

### I PIANI DI EMERGENZA PER GLI IMPIANTI DI STOCCAGGIO E LAVORAZIONE RIFIUTI

La Legge 1 dicembre 2018, n. 132 di conversione con modificazioni, del DL 4 ottobre 2018, n. 113, recante disposizioni urgenti in materia di protezione internazionale e immigrazione, sicurezza pubblica (cd Decreto Sicurezza), ha previsto la redazione di un piano di emergenza interno per gli impianti di stoccaggio e lavorazione dei rifiuti e del piano di emergenza esterno a cura del Prefetto.

(Dario Zanut, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", 24 gennaio 2019*)

17

## Sicurezza in mare

### LE AUTORIZZAZIONI ALL'IMBARCO DEL MEDICO DI BORDO

Il Ministero della Salute rende noto, con decreto 20 novembre 2018 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 20 del 24 gennaio 2019), di aver indetto la revisione generale delle autorizzazioni all'imbarco quale medico di bordo e degli attestati di iscrizione nell'elenco dei medici di bordo supplenti rilasciati dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2017.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "tecnici24", 25 gennaio 2019*)

23

## Sicurezza e giurisprudenza – 1

### LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO NEL CAMBIO DELLA MANSIONE

A finire ancora una volta sotto la lente d'ingrandimento della Cassazione è l'obbligo da parte del datore di lavoro di sottoporre il lavoratore alla sorveglianza sanitaria da parte del medico competente; con la recente sentenza 14 gennaio 2019, n. 1465, infatti, la Sez. IV pen. ha affrontato nuovamente questo fondamentale dovere datoriale.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 23 gennaio 2019*)

24

## Sicurezza e giurisprudenza – 2

### LA SOSPENSIONE DELLE ATTIVITÀ IN CANTIERE

Nella sterminata giurisprudenza della S.C. di Cassazione in materia antinfortunistica la figura del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione dei lavori edili (CSE) occupa, com'è noto, un rilievo particolare; infatti, nel paradigma del D.Lgs. 81/08, il CSE è chiamato a svolgere delicati compiti di alta vigilanza all'interno del sistema cantiere che nel corso del tempo hanno visto il consolidarsi di diversi orientamenti abbastanza granitici, in alcuni casi però non sempre concordi, sui poteri di controllo impeditivi attribuiti a tale figura dall'art. 92 del predetto decreto.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 10 gennaio 2019*)

28

## Sicurezza e giurisprudenza – 3

### INFORTUNATO ATTENDIBILE ANCHE SE GIÀ RISARCITO

In materia di infortuni sul lavoro, la persona offesa può essere ritenuta attendibile in quanto non portatrice di interessi personali anche se non si è costituita parte civile in quanto già interamente risarcita.

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 gennaio 2019*)

32

## Sicurezza e statistiche

### INFORTUNI SUL LAVORO IN AUMENTO NEL 2018: +10% QUELLI MORTALI

Dire che tra gennaio e dicembre del 2018 l'Inail ha ricevuto 1.133 denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale è come dire che ogni giorno ci sono più di 3 persone che muoiono sul lavoro.

(Cristina Casadei, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme&Tributi", 30 gennaio 2019*)

34

## Sicurezza manodopera e appalti

### DUE CODICI E IL CONSIGLIO DI STATO NON BASTANO: SUI COSTI DELLA MANODOPERA IN CAMPO (ADDIRITTURA) LA CORTE UE

Vero: il vecchio codice sul punto non era chiarissimo. Ma chi pensava che per chiudere la questione dell'obbligo di indicazione dei costi della manodopera con l'offerta sarebbe bastato scrivere una norma chiara si sbagliava.

(Mauro Salerno, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 31 gennaio 2019*)

36

---

## **Sicurezza e antincendio in condominio**

### **L'ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA ANTINCENDIO DEGLI ALBERGHI**

*In Gazzetta le nuove norme sugli edifici abitativi di oltre 12 metri di altezza. Due anni di tempo per adeguarsi*

*(Mariagrazia Barletta, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 6 febbraio 2019)*

---

**38**

---

## **EVENTI DELLA FONDAZIONE**

---

**40**

---

## **RASSEGNA DI NORMATIVA**

---

**41**



# News e approfondimenti

Sicurezza  
e sanzioni - 1

5

## Le maggiorazioni degli importi sanzionatori

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 24 gennaio 2019)*

Con Circolare 14 gennaio 2019, n. 2 l'Ispettorato Nazionale per il Lavoro (INL) ha fornito alcuni chiarimenti in relazione all'applicazione delle maggiorazioni degli importi sanzionatori che la recente legge di bilancio per il 2019 (Cfr. articolo 1, comma 445, della Legge 145/2018) ha previsto per le violazioni che, più di altre, incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori.

Si rammenta, al riguardo, che la norma menzionata ha stabilito l'aumento del 20% degli importi previsti da:

-art. 3 del d.l. 12/02 (convertito dalla Legge 73/02), che disciplina la c.d. maxisanzione per lavoro nero;

-art. 18 del d.l. 276/03, che punisce sostanzialmente le condotte interpositive;

-art. 12 del D.Lgs. 136/16, che punisce le violazioni degli obblighi amministrativi connessi alle procedure di distacco transnazionale;

-dai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis, del D.Lgs. 66/03, che puniscono la violazioni degli obblighi in materia di durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale, ferie e riposo giornaliero;

La medesima norma ha poi previsto l'aumento del 10% degli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ulteriori maggiorazioni del 20% potranno essere previste per gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le anzidette maggiorazioni, si ricorda, sono raddoppiate

laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Con la circolare in esame l'Ispettorato Nazionale per il Lavoro ha voluto chiarire che, in forza del noto principio del tempus regit actum, le suddette maggiorazioni trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che - come più volte evidenziato dalla giurisprudenza - la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore "in nero" a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori).

A titolo esemplificativo, pertanto, l'importo sanzionatorio "base" previsto in relazione alla occupazione di un lavoratore in "nero" - vale a dire la sanzione amministrativa "da Euro 1.500 a Euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro" - è pari ad una somma da Euro 1.800 a Euro 10.800.

Ha chiarito inoltre l'Ispettorato che le maggiorazioni indicate dalla legge di bilancio (nel limite complessivo di 15 milioni di Euro annui) saranno destinate al finanziamento del Fondo risorse decentrate del medesimo Ispettorato. Tornando all'esempio su indicato, pertanto, a fronte di un adempimento della diffida alla regolarizzazione di un lavoratore in "nero", 300 Euro - del complessivo importo sanzionatorio di 1.800 Euro - andranno versati con uno specifico codice tributo di prossima istituzione (restando al momento ferma l'utilizzazione dei codici tributo in uso).

Resta poi ferma la destinazione alle finalità indicate nel D.L. n. 145/2013 di un ulteriore 30% degli importi sanzionatori rimodulati dalla legge di bilancio. Facendo sempre riferimento alla fattispecie assunta ad esempio, l'ulteriore somma in questione è dunque pari a 540 Euro.

Sarà infine cura dell'Ispettorato indicare, al più presto, il nuovo codice tributo corrispondente alle maggiorazioni introdotte dalla legge di bilancio e di apportare ogni necessaria modifica agli applicativi informatici in uso.

***Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare del 14-01-2019, n. 2 - Art. 1, comma 445 lett. d) e f), L. n. 145/2018 - maggiorazioni sanzioni.***

***Oggetto: art. 1, comma 445 lett. d) e f), L. n. 145/2018 - maggiorazioni sanzioni.***

*Insieme a misure di rilascio di facoltà assunzionali e di riassetto ordinamentale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la L. n. 145/2018 (legge di bilancio), al comma 445 dell'art. 1, ha previsto la maggiorazione degli importi sanzionatori delle violazioni che, più di altre, incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori.*

*In particolare, la lett. d) del predetto comma stabilisce l'aumento del:*

a. 20% degli importi previsti da:

- art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002), che disciplina la c.d. maxisanzione per lavoro nero;

- art. 18 del D.L. n. 276/2003, che punisce sostanzialmente le condotte interpositorie;

- art. 12 del D.Lgs. n. 136/2016, che punisce le violazioni degli obblighi amministrativi connessi alle procedure di distacco transnazionale;

- dai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis, del D.Lgs. n. 66/2003, che puniscono la violazioni degli obblighi in materia di durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale, ferie e riposo giornaliero;

b. 10% degli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Ulteriori maggiorazioni del 20% potranno essere previste per gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Le anzidette maggiorazioni:

- sono raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti;

- in forza del noto principio del tempus regit actum, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che - come più volte evidenziato dalla giurisprudenza - la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore "in nero" a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori);

- nel limite di 15 milioni di Euro annui (vd. lett. g) del medesimo comma 445) "...sono versate al bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono destinate all'incremento del Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato secondo criteri da definire mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150" fatte salve le somme che l'art. 13, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 destina all'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL..



*L'anzidetta destinazione delle maggiorazioni di cui trattasi prescinde dall'organo di vigilanza che abbia irrogato la sanzione.*

*Per semplificare gli adempimenti, questa Agenzia ha già avviato le procedure per l'istituzione di un apposito codice tributo, nelle more del cui rilascio le maggiorazioni dovranno comunque trovare applicazione utilizzando gli attuali codici tributo.*

*Le previgenti disposizioni dell'art. 14 del D.L. n. 145/2013 (conv. in L. n. 9/2014) e successive modifiche, che già avevano previsto:*

*- il raddoppio degli importi sanzionatori previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 18 bis del D.Lgs. n. 66/2003, fatta eccezione "delle sanzioni previste per la violazione dell'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo";*

*- il versamento del 30% dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002), delle somme aggiuntive di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 5, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008 nonché i maggiori introiti derivanti dal raddoppio degli importi sanzionatori previsti dai commi 3 e 4 del citato art. 18 bis del D.Lgs. n. 66/2003 ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel limite di 10 milioni di euro (ora ampliato a 13 milioni di Euro - vd. lett. a) del comma 445 della legge di bilancio) "a misure (...) finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale, ad una maggiore efficacia, anche attraverso interventi di carattere organizzativo, della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché alla realizzazione di iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare", si pongono in sistema con quelle di nuova introduzione qui in esame nel senso che:*

*- gli importi sanzionatori indicati dalla legge di bilancio sono da intendersi sin da subito aumentati e applicabili in relazione a condotte temporalmente riferibili al 2019.*

*A titolo esemplificativo, pertanto, l'importo sanzionatorio "base" previsto in relazione alla occupazione di un lavoratore in "nero" - vale a dire la sanzione amministrativa "da Euro 1.500 a Euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro" - è pari ad una somma da Euro 1.800 a Euro 10.800;*

*- le maggiorazioni indicate dalla legge di bilancio (nel menzionato limite complessivo di 15 milioni di Euro annui) saranno destinate al finanziamento del Fondo risorse decentrate di questo Ispettorato. Tornando all'esempio su indicato, pertanto, a fronte di un adempimento della diffida alla regolarizzazione di un lavoratore in "nero", 300 Euro - del complessivo importo sanzionatorio di 1.800 Euro - andranno versati con uno specifico codice tributo di prossima istituzione (restando al momento ferma l'utilizzazione dei codici tributo in uso);*



*- resta ferma la destinazione alle finalità indicate nel D.L. n. 145/2013 di un ulteriore 30% degli importi sanzionatori rimodulati dalla legge di bilancio. Facendo sempre riferimento alla fattispecie assunta ad esempio, l'ulteriore somma in questione è dunque pari a 540 Euro.*

*Come detto, si fa riserva di indicare il nuovo codice tributo corrispondente alle maggiorazioni introdotte dalla legge di bilancio e di apportare ogni necessaria modifica agli applicativi informatici in uso.*

## Sanzioni extra per recidiva anche prima della legge

*(Roberto Caiazza, Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 7 febbraio 2019)*

Per il raddoppio della maggiorazione delle sanzioni a fronte di recidiva di lavoro irregolare e violazioni delle norme su salute e sicurezza si tiene conto degli illeciti diventati definitivi sia prima, sia dopo l'entrata in vigore della legge 145/2018 (bilancio 2019) che ha introdotto le maggiorazioni.

È questo uno dei chiarimenti contenuti nella nota 1148/2019 dell'Ispettorato del lavoro diffusa a integrazione delle informazioni già fornite con la circolare 2/2019.

La legge ha previsto la maggiorazione del 20% delle sanzioni per violazioni connesse al lavoro sommerso e irregolare e del 10% per quelle riferite alle regole su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le due percentuali sono raddoppiate (e quindi diventano rispettivamente del 40 e del 20%) se gli stessi illeciti sono già stati commesse dallo stesso soggetto nei tre anni precedenti.

Con la nota diffusa ieri, l'Ispettorato precisa che il destinatario della sanzioni va individuato nel trasgressore in caso di violazioni amministrative (legge 689/1981) e nel datore di lavoro per violazioni punite dal decreto legislativo 81/2008.

Gli illeciti che danno vita alla recidiva devono essere «definitivamente accertati» e la definitività si verifica, a seconda delle circostanze, ricorda l'Inl:

-al superamento del termine per impugnare l'ordinanza-ingiunzione;

-se è stata pagata la sanzione;

-se, a fronte di impugnazione dell'ordinanza in tribunale, la relativa sentenza è passata in giudicato.

I tre anni a ritroso vanno considerati con riferimento a quando l'illecito è diventato definitivo e non quando è stato commesso. Due momenti che, in caso di percorso giudiziario, possono essere anche molto distanti nel tempo.

Il raddoppio della sanzione, comunque, non si applica qualora la regolarizzazione dell'illecito sia

avvenuta a fronte del pagamento in misura ridotta in base all'articolo 16 della legge 689/1981 o di quello nella misura di un quarto della sanzione in misura fissa previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 124/2004, oppure se l'illecito è stato regolarizzato ed è stato eseguito il pagamento di un importo pari a un quarto del massimo dell'ammenda prevista (articolo 21 del Dlgs 758/1994 e articolo 15 del Dlgs 124/2004).

Infine, nell'ultimo capoverso la nota stabilisce che gli illeciti precedenti possono riguardare anche periodi precedenti l'entrata in vigore della legge 145/2018 (cioè il 1° gennaio di quest'anno). Dunque ipotizzando un illecito contestato oggi, il periodo di "osservazione" si estende fino al 7 febbraio 2016.

## **Molestie sul lavoro, sottoscritto l'accordo per il settore telecomunicazioni**

*(Rossella Quintavalle, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 gennaio 2019)*

Assotelecomunicazioni, Asstel e la Slc Cgil, Fistel Cisl, la Uilcom Uil, al fine di rafforzare il rispetto della dignità delle lavoratrici dei lavoratori, in data 16 gennaio 2019 si sono riunite per siglare un Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, richiamando integralmente l'Accordo quadro sottoscritto da Confindustria e le OO.SS.

Il 25 gennaio 2016 alla luce di quello raggiunto dalle rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, Ueapme, Ceep, ed Etuc il 26 aprile 2007, e riguardante l'inaccettabile fenomeno delle molestie e violenze subite all'interno dei luoghi di lavoro e le modalità di opposizione.

Di fondamentale importanza è la manifestazione essenziale di contrasto a tali inaccettabili comportamenti da diffondere e sostenere all'interno delle singole aziende, come chiaramente espresso nell'introduzione all'Accordo quadro delle Parti sociali europee del 2007: «Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili».

Con l'Accordo interconfederale di gennaio 2016 si è voluto fissare il concetto di rispetto della persona sotto qualsiasi punto di vista, attraverso l'assenza di violenza sia essa di natura fisica, psicologica e/o sessuale, sia sporadica che perpetrata con comportamenti sistematici tra colleghi, superiori e subordinati o da parte di terzi quali ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.

Nei luoghi di lavoro devono essere favorite le relazioni interpersonali e di conseguenza ogni atto che violi la dignità della persona deve essere denunciato. Tutti devono collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno in cui regni il rispetto della persona basato su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nello stesso Accordo sono recepiti gli obiettivi fondamentali di quanto in precedenza sottoscritto a livello europeo, e descritti chiaramente i significati di molestia e violenza:

-le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente

abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro;

-la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro;

-le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Al fine di diffondere la non accettabilità di certi comportamenti, i sottoscrittori dell'accordo del 16 gennaio 2019, concordano sull'ampia diffusione del suo contenuto attraverso l'adozione della dichiarazione riportata nell'allegato B) all'intesa sottoscritta il 25 gennaio 2016, da produrre all'interno di tutte le unità produttive. In tale nota informativa il datore di lavoro dichiara l'intollerabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro attraverso l'applicazione di misure adeguate nei confronti di chi le pone in essere. Le parti, inoltre, annunciano l'intenzione di prevedere, nel prossimo rinnovo contrattuale, azioni a tutela delle donne vittime di violenza di genere.

## **Comune di Macerata, protocollo per la regolarità e la sicurezza**

*(Cristian Callegaro, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 gennaio 2019)*

In data 11 gennaio 2019 presso il Comune di Macerata è stato sottoscritto – tra l'amministrazione stessa, FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ed il Raggruppamento temporaneo di Imprese – il Protocollo d'intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni afferenti il programma straordinario per la riapertura delle scuole nei territori colpiti dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016 e che hanno interessato il Polo scolastico "ex Saram" nel comune di Macerata.

14

Un primo ambito oggetto del Protocollo d'intesa è rappresentato dal sistema delle relazioni industriali, riguardo il quale vengono preventivati incontri volti ad acquisire un'informativa sull'andamento, la programmazione e la tempistica dei lavori e sugli organici, affrontare le eventuali problematiche afferenti gli aspetti logistici di cantiere, acquisire informazioni riguardanti il sistema per la tutela della sicurezza sul lavoro ed acquisire l'informativa sui subappalti autorizzati e affidati.

In materia di sicurezza, le parti si impegnano a valutare l'azione formativa e informativa dell'ente bilaterale per eventuali aziende in subappalto che non applicano il CCNL edilizia per specifiche attività non riconducibili a quelle edili.

Altro tema oggetto del protocollo è quello riferito ai subappalti ed ai relativi diritti dei lavoratori.

## Sicurezza del lavoro, patto d'integrità tra Inail e soggetti beneficiari di finanziamenti

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 gennaio 2019)

Nel corso degli ultimi anni il sistema pubblico degli incentivi finanziari finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro ha assunto una rilevanza sempre maggiore, sia per le tipologie di azioni agevolate, sia per l'entità degli importi messi a disposizione sempre più ingenti e tali da richiedere un'azione preventiva di contrasto soprattutto di possibili fenomeni corruttivi.

Per tale ragione, quindi, l'Inail, con la determina presidenziale 17 dicembre 2018, n. 524, ha approvato il nuovo modello di patto di integrità tra l'Istituto assicuratore e i soggetti beneficiari di finanziamenti, sovvenzioni, contributi, o altri vantaggi economici erogati in tale ambito ai sensi degli artt. 9,10 e 11 del D.Lgs. n. 81/2008 (c.d. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro).

### **Le finalità**

Sulla base della complessa disciplina in materia di anticorruzione e di trasparenza (cfr. legge n. 190/2012; D.Lgs. n. 33/2013; D.Lgs. n.97/2016) l'Istituto ha, così, adottato questo nuovo modello che è finalizzato a mettere nero su bianco l'impegno reciproco di lealtà, correttezza, trasparenza nei rapporti, nonché a contrastare nelle procedure concorsuali l'illegalità e le infiltrazioni criminali.

Per tale strada, quindi, si estende il controllo pubblicistico al soggetto partecipante e ai suoi dipendenti, e la disciplina sui conflitti d'interesse; sotto tale profilo occorre osservare che nel modello è previsto che tale soggetto è tenuto ad attestare di non aver concluso contratti di lavoro dipendente o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ed ex dipendenti dell'INAIL, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Istituto nei propri confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, così come espresso nell'orientamento ANAC n.24/2015 (c.d. divieto di pantouflage o revolving doors).

Analogamente nel caso di ricorso ad aziende di consulenza per l'assistenza nella procedura lo stesso soggetto partecipante ha altresì l'espresso divieto di avvalersi di quelle nelle quali, per quanto a sua conoscenza, operano a qualsiasi titolo ex dipendenti dell'INAIL che abbiano interrotto il proprio rapporto da meno di tre anni e che durante la loro attività di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nelle materie oggetto della selezione.

Occorre, inoltre, sottolineare che con la presentazione del modello il soggetto partecipante si impegna anche a garantire la tracciabilità dei movimenti finanziari legati alla fruizione del beneficio e a non porre in essere alterazioni del regolare svolgimento delle gare in accordo con altre aziende.

Effetti della mancata presentazione

Sul piano operativo, invece, questo nuovo modello – che sostituisce quello del 2014 – deve essere sottoscritto da ciascuna impresa concorrente e va obbligatoriamente allegato alla documentazione per tutti i procedimenti banditi dall'Istituto assicuratore.

La mancata presentazione del modello determina un effetto molto grave: l'esclusione immediata dalla procedura di concessione del beneficio.



## **I piani di emergenza per gli impianti di stoccaggio e lavorazione rifiuti**

*(Dario Zanut, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", 24 gennaio 2019)*

La Legge 1 dicembre 2018, n. 132 di conversione con modificazioni, del DL 4 ottobre 2018, n. 113, recante disposizioni urgenti in materia di protezione internazionale e immigrazione, sicurezza pubblica (cd Decreto Sicurezza), ha previsto la redazione di un piano di emergenza interno per gli impianti di stoccaggio e lavorazione dei rifiuti e del piano di emergenza esterno a cura del Prefetto.

Per gli impianti esistenti il piano di emergenza interno dovrà essere redatto dal gestore dell'impianto entro il 3 marzo 2019. Il piano dovrà essere trasmesso al Prefetto per le valutazioni del caso e per la redazione - entro 12 mesi dal ricevimento delle informazioni del gestore - del piano di emergenza esterno che avrà lo scopo di limitare gli effetti dannosi in caso di incidenti rilevanti.

Saranno successivamente stabilite le linee guida per la predisposizione del piano di emergenza esterna e per la relativa informazione alla popolazione.

Si riporta di seguito il testo dell'articolo art. 26-bis (Piano di emergenza interno per gli impianti di stoccaggio e lavorazione dei rifiuti):

*"1. I gestori di impianti di stoccaggio e di lavorazione dei rifiuti, esistenti o di nuova costruzione, hanno l'obbligo di predisporre un piano di emergenza interna allo scopo di:*

*a) controllare e circoscrivere gli incidenti in modo da minimizzarne gli effetti e limitarne i danni per la salute umana, per l'ambiente e per i beni;*

*b) mettere in atto le misure necessarie per proteggere la salute umana e l'ambiente dalle conseguenze di incidenti rilevanti;*

*c) informare adeguatamente i lavoratori e i servizi di emergenza e le autorità locali competenti;*

*d) provvedere al ripristino e al disinquinamento dell'ambiente dopo un incidente rilevante.*

2. Il piano di emergenza interna è riesaminato, sperimentato e, se necessario, aggiornato dal gestore previa consultazione del personale che lavora nell'impianto, ivi compreso il personale di imprese subappaltatrici a lungo termine, ad intervalli appropriati e, comunque, non superiori a tre anni.

La revisione tiene conto dei cambiamenti avvenuti nell'impianto e nei servizi di emergenza, dei progressi tecnici e delle nuove conoscenze in merito alle misure da adottare in caso di incidente rilevante.

3. Per gli impianti esistenti, il piano di emergenza interna di cui al comma 1 è predisposto entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

4. Il gestore trasmette al prefetto competente per territorio tutte le informazioni utili per l'elaborazione del piano di emergenza esterna, di cui al comma 5.

5. Per gli impianti di cui ai commi precedenti, al fine di limitare gli effetti dannosi derivanti da incidenti rilevanti, il prefetto, d'intesa con le regioni e con gli enti locali interessati, predispone il piano di emergenza esterna all'impianto e ne coordina l'attuazione.

Il piano di cui al comma 5 è predisposto allo scopo di:

-controllare e circoscrivere gli incidenti in modo da minimizzarne gli effetti e limitarne i danni per la salute umana, per l'ambiente e per i beni;

-mettere in atto le misure necessarie per proteggere la salute umana e l'ambiente dalle conseguenze di incidenti rilevanti, in particolare mediante la cooperazione rafforzata con l'organizzazione di protezione civile negli interventi di soccorso;

-informare adeguatamente la popolazione, i servizi di emergenza e le autorità locali competenti;

-provvedere sulla base delle disposizioni vigenti al ripristino e disinquinamento dell'ambiente dopo un incidente rilevante.

Il Prefetto redige il piano di emergenza esterna entro dodici mesi dal ricevimento delle informazioni necessarie da parte del gestore, ai sensi del comma 4.

Il piano di cui al comma 5 è riesaminato, sperimentato e, se necessario, aggiornato, previa consultazione della popolazione, dal prefetto ad intervalli appropriati e, comunque, non superiori a tre anni.

*La revisione tiene conto dei cambiamenti avvenuti negli impianti e nei servizi di emergenza, dei progressi tecnici e delle nuove conoscenze in merito alle misure da adottare in caso di incidenti rilevanti.*

*Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, d'intesa con il Ministro dell'interno per gli aspetti concernenti la prevenzione degli incendi, previo accordo sancito in sede di Conferenza unificata, sono stabilite le linee guida per la predisposizione del piano di emergenza esterna e per la relativa informazione alla popolazione.*

*All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".*

La norma riguarda gli impianti, esistenti o di nuova costruzione, di stoccaggio e lavorazione di rifiuti, che corrispondono con le operazioni di stoccaggio (deposito preliminare prima delle operazioni di smaltimento di rifiuti e le operazioni di messa in riserva di rifiuti di cui al punto R13 dell'allegato C parte quarta) e trattamento, come definiti nel D.Lgs. 152/06:

s) "trattamento": operazioni di recupero o smaltimento, inclusa la preparazione prima del recupero o dello smaltimento;

t) "recupero": qualsiasi operazione il cui principale risultato sia di permettere ai rifiuti di svolgere un ruolo utile, sostituendo altri materiali che sarebbero stati altrimenti utilizzati per assolvere una particolare funzione o di prepararli ad assolvere tale funzione, all'interno dell'impianto o nell'economia in generale.

#### *ALLEGATO C - Operazioni di recupero*

*R1 Utilizzazione principalmente come combustibile o come altro mezzo per produrre energia*

*R2 Rigenerazione/recupero di solventi*

*R3 Riciclaggio/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi (comprese le operazioni di compostaggio e altre trasformazioni biologiche)*

*R4 Riciclaggio/recupero dei metalli e dei composti metallici*

*R5 Riciclaggio/recupero di altre sostanze inorganiche*

*R6 Rigenerazione degli acidi o delle basi*

*R7 Recupero dei prodotti che servono a ridurre l'inquinamento*

*R8 Recupero dei prodotti provenienti dai catalizzatori*

*R9 Rigenerazione o altri reimpieghi degli oli*

*R10 Trattamento in ambiente terrestre a beneficio dell'agricoltura o dell'ecologia*

*R11 Utilizzazione di rifiuti ottenuti da una delle operazioni indicate da R1 a R10*

*R12 Scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11(\*)*

*R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti).*

20

*Nota:*

*(\*) In mancanza di un altro codice R appropriato, può comprendere le operazioni preliminari precedenti al recupero, incluso il pretrattamento come, tra l'altro, la cernita, la frammentazione, la compattazione, la pellettizzazione, l'essiccazione, la triturazione, il condizionamento, il ricondizionamento, la separazione, il raggruppamento prima di una delle operazioni indicate da R 1 a R 11.*

*ALLEGATO B - Operazioni di smaltimento*

*D1 Deposito sul o nel suolo (ad esempio discarica).*

*D2 Trattamento in ambiente terrestre (ad esempio biodegradazione di rifiuti liquidi o fanghi nei suoli).*

*D3 Iniezioni in profondità (ad esempio iniezioni dei rifiuti pompabili in pozzi, in cupole saline o faglie geologiche naturali).*

*D4 Lagunaggio (ad esempio scarico di rifiuti liquidi o di fanghi in pozzi, stagni o lagune, ecc.).*

*D5 Messa in discarica specialmente allestita (ad esempio sistematizzazione in alveoli stagni, separati, ricoperti o isolati gli uni dagli altri e dall'ambiente).*

*D6 Scarico dei rifiuti solidi nell'ambiente idrico eccetto l'immersione.*

*D7 Immersione, compreso il seppellimento nel sottosuolo marino.*

*D8 Trattamento biologico non specificato altrove nel presente allegato, che dia origine a composti o a miscugli che vengono eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12.*

*D9 Trattamento fisico-chimico non specificato altrove nel presente allegato, che dia origine a composti o a miscugli eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12 (ad esempio evaporazione, essiccazione, calcinazione, ecc.)*

*D10 Incenerimento a terra.*

*D11 Incenerimento in mare*

*D12 Deposito permanente (ad esempio sistemazione di contenitori in una miniera).*

*D13 Raggruppamento preliminare prima di una delle operazioni di cui ai punti da D1 a D12 (\*)*

*D14 Ricondizionamento preliminare prima di una delle operazioni di cui ai punti da D1 a D13.*

*D15 Deposito preliminare prima di uno delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti).*

*Nota:*

*(\*) In mancanza di un altro codice D appropriato, può comprendere le operazioni preliminari precedenti allo smaltimento, incluso il pretrattamento come, tra l'altro, la cernita, la frammentazione, la compattazione, la pellettizzazione, l'essiccazione, la triturazione, il condizionamento o la separazione prima di una delle operazioni indicate da D1 a D12.*

Il piano può configurarsi come evoluzione di pianificazione già adottata oppure come nuova pianificazione.

Inoltre si inserisce negli eventuali sistemi di gestione sicurezza/ambiente adottati.

Nel piano occorre considerare:

Il livello di sicurezza e le misure di protezione esistenti (impianti, compartimentazione ecc.);

La tipologia di evento (incendio, rilascio di sostanze, evento accidentale o volontario ecc.);

Gli effetti dell'evento all'interno ed all'esterno dell'area interessata;

La effettiva possibilità di controllo (presenza di impianti, tempi intervento VVF ecc.);

La possibilità di rilascio sostanze (fumo da incendio, sversamento di liquidi, fluidi di spegnimento ecc.);

Risorse umane e materiali di supporto (caratteristiche, reperibilità ecc.);

L'intervento di enti di controllo (Sindaco, Arpa, Forze dell'ordine, NOE, Unità di PG ecc.);

Modalità e procedure di bonifica e ripristino;

Attività di informazione e formazione delle maestranze

## Le autorizzazioni all'imbarco del medico di bordo

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "tecnici24", 25 gennaio 2019)*

Il Ministero della Salute rende noto, con decreto 20 novembre 2018 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 20 del 24 gennaio 2019), di aver indetto la revisione generale delle autorizzazioni all'imbarco quale medico di bordo e degli attestati di iscrizione nell'elenco dei medici di bordo supplenti rilasciati dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2017.

Alla revisione possono partecipare i medici di bordo autorizzati ed i medici di bordo supplenti che non avessero effettuato le revisioni precedenti.

La domanda, redatta su carta da bollo e debitamente sottoscritta, deve essere presentata direttamente o spedita a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento, oppure mediante invio da casella di posta elettronica certificata all'indirizzo PEC [dgprev@postacert.sanita.it](mailto:dgprev@postacert.sanita.it), con esclusione di qualsiasi altro mezzo, al Ministero della salute - Direzione generale della prevenzione sanitaria - ufficio 3 - Via Giorgio Ribotta, 5 - 00144 Roma, nel termine perentorio di centottanta giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

Al termine delle procedure di revisione con apposito decreto dirigenziale verrà approvato il nuovo elenco dei medici le cui autorizzazioni o attestati sono stati revisionati con esito favorevole.

## La responsabilità del datore di lavoro nel cambio della mansione

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 23 gennaio 2019)

A finire ancora una volta sotto la lente d'ingrandimento della Cassazione è l'obbligo da parte del datore di lavoro di sottoporre il lavoratore alla sorveglianza sanitaria da parte del medico competente; con la recente sentenza 14 gennaio 2019, n. 1465, infatti, la Sez. IV pen. ha affrontato nuovamente questo fondamentale dovere datoriale che, com'è noto, ha un suo particolare rilievo in quanto è attraverso il controllo sanitario che viene espresso il giudizio d'idoneità alla mansione specifica a cui deve essere adibito il lavoratore.

24

Si tratta, quindi, di un "lasciapassare" che rilascia il medico competente dopo aver eseguito un'attenta serie di accertamenti che tengono conto dei rischi espositivi e delle condizioni individuali che, purtroppo, molto spesso è sottovalutato dai datori di lavoro come nella vicenda affrontata nella sentenza in commento dove a perdere la vita è stato un giovane lavoratore.

### **La vicenda**

Il caso affrontato dalla S.C. di Cassazione, infatti, riguarda il decesso di un operaio edile B.R., avvenuta nel 2011, il quale durante i lavori di manutenzione di un edificio veniva colto da un improvviso malore dovuto ad un'insufficienza cardiaca acuta determinata dallo sforzo compiuto nel trasportare contenitori di detriti.

In particolare, dagli accertamenti compiuti è emerso che il B.R. stava svolgendo l'attività di trasporto di materiale, percorrendo una scala in muratura di 49 gradini per un dislivello di circa 10 metri, essendo la zona ove si svolgevano i lavori sottoposta alla sede stradale; i colleghi hanno dichiarato che l'attività era iniziata alle ore 7,00 con una pausa, intorno alle 9,00, di circa 15 minuti e poco dopo, al primo viaggio in salita, si era verificato il malore.

Il personale ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, ora Ispettorato Territoriale del Lavoro, intervenuto sul posto aveva rilevato che il peso delle cassette oggetto del trasporto, rinvenute sul cantiere, erano pari a circa 22 kg per quelle contenenti materiale di risulta e più di 40 kg per quelle contenenti sabbione; di conseguenza aveva ritenuto che, tenuto conto della normativa vigente, la frequenza delle azioni di sollevamento, le modalità di trasporto a spalla, il tempo di riposo di 15 minuti dopo due ore di lavoro fossero fuori dai limiti; per altro è stato accertato che i trasporti



effettuati tra le 7,00 e le 9,00 erano diciassette e ciò rendeva, quindi, la movimentazione dei carichi fuori dai limiti di legge anche in relazione alla frequenza delle azioni.

Il Tribunale di Napoli riteneva responsabile P.N., nella sua qualità di rappresentante legale e di datore di lavoro della ditta E.C. S.r.L., del reato di omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche di cui all'art. 589, comma 2, c.p.p. in quanto per sua negligenza, imprudenza, imperizia, nonché nell'inosservanza delle predette norme aveva cagionato la morte di B.R.

Successivamente la Corte d'Appello della stessa città partenopea in parziale riforma della sentenza emessa dal Tribunale, riconosciute al P.N. le circostanze attenuanti generiche giudicate equivalenti alla contestata aggravante, rideterminava la pena in anni due di reclusione e concedeva il beneficio della sospensione condizionale.

Il datore di lavoro proponeva, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili; in particolare ha lamentato un vizio di motivazione e di travisamento della prova in quanto sarebbe emerso che l'operaio deceduto in effetti "(...) sollevava e trasportava cassette del peso di circa 22 kg. ciascuna e dunque rientranti appieno per tipologia nei limiti di legge".

Con un secondo motivo, invece, faceva rilevare la mancanza del nesso causale tra la morte dell'operaio - che a quanto è dato capire dalla sentenza sembra che sia stato adibito a mansioni diverse - e l'attività da questi svolta, nonché la sussistenza di tale nesso con la mancata visita medica preventiva con la conseguente necessità di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale; a sostegno faceva rilevare nel ricorso che il CT - della difesa - aveva indicato quale causa della morte "(...) un arresto cardiaco inatteso, improvviso ed imprevedibile, non affatto addebitabile all'imputato, che si sarebbe potuto verificare in qualsivoglia momento storico".

La S.C. ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo infondato, facendo rilevare in primo luogo che in tema di giudizio di cassazione, sono precluse al giudice di legittimità la rilettura degli elementi di fatto posti a fondamento della decisione impugnata e l'autonoma adozione di nuovi e diversi parametri di ricostruzione e valutazione dei fatti, indicati dal ricorrente come maggiormente plausibili o dotati di una migliore capacità esplicativa rispetto a quelli adottati dal giudice del merito (1).

### ***Omessa valutazione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi e delle condizioni di salute del lavoratore***

Inoltre, secondo la S.C. di Cassazione risulta infondato quanto lamentato in tema di nesso di causalità e di mancata rinnovazione dell'istruttoria; in effetti i giudici di merito hanno accertato che l'imputato non ha effettuato la specifica valutazione dei rischi sulla salute dell'operaio sia in relazione a patologie derivanti dall'attività, sia in relazione alle condizioni di attitudine allo

svolgimento della specifica mansione.

Sotto questo profilo viene richiamato l'art. 168 del D.Lgs. 81/08, che da un lato stabilisce che sul datore di lavoro grava l'obbligo di adottare le misure organizzative e i mezzi appropriati, in particolare le attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori, mentre dall'altro sancisce anche il dovere per tale soggetto di sottoporre "...i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'Allegato XXXIII".

Per i giudici, quindi, in tale norma il legislatore ha operato un preciso rinvio all'art. 41 del D.Lgs. 81/08, quindi, nel caso de quo sussisteva la necessità di una preventiva verifica delle condizioni di salute anche in caso di mutamento di mansioni, circostanza "che appare da sola sufficiente a porre in relazione l'attività lavorativa affidata, organizzata in violazione dei principi di prevenzione, con il decesso del B.R., univocamente da riconnettersi allo sforzo fisico rilevante e prolungato cui lo stesso era stato sottoposto".

L'art. 41 del D.Lgs. 81/08, infatti, nel dettare alcuni dei principi fondamentali in tema di controllo sanitario del lavoratore prevede non solo l'obbligo della visita medica preventiva e di quella periodica ma impone tale obbligo anche in altri casi tra cui quello della "visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica" (c.2, lett. d).

### ***Malore del lavoratore e condotta antidoverosa del datore di lavoro***

Viene, quindi, richiamato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo cui, in tema d'infortuni sul lavoro, la circostanza che il lavoratore possa trovarsi, in via contingente, in condizioni psico-fisiche tali da non renderlo idoneo a svolgere i compiti assegnati è evenienza prevedibile, che come tale non elide il nesso causale tra la condotta antidoverosa del datore di lavoro e l'infortunio (2).

Rileva ancora la S.C. di Cassazione che le misure antinfortunistiche servono anche a salvaguardare i lavoratori "(..) distratti o poco attenti per familiarità con il pericolo o poco capaci o, comunque, esposti per un fatto eccezionale ed imprevedibile ad un rischio inerente al tipo di attività cui sono destinati, sicché anche una caduta accidentale, un malore o simili non escludono il nesso causale tra la condotta antidoverosa del datore di lavoro, per mancata predisposizione di misure di prevenzione, e l'evento".

Sotto tale profilo nella sentenza è sottolineato che dagli esiti dell'autopsia era emerso che la morte dell'operaio era stata causata da "(...) uno shock cardiogeno da arteriosclerosi occlusiva marcata di tre vasi coronarici, essendo state peraltro rilevate lesioni cicatriziali di precedenti infarti o insulti ischemia, lesioni che in relazione alla età del soggetto (44 anni) erano indicative di risalente cronica ipertensione non trattata, patologia su cui uno sforzo può dar luogo ad un'ischemia acuta.

Veniva altresì rilevata una patologia valvolare con lieve prolasso mitralico e lieve ectasia della valvola aortica, lesioni probabilmente secondarie all'ipertrofia ventricolare, pure riscontrata, di notevole grado (27 mm)".

Il lavoratore deceduto, quindi, era un soggetto classificabile come "ad alto rischio" che, tuttavia, era stato adibito lo stesso ad un'attività lavorativa che comportava sforzi eccessivi nella movimentazione manuale dei carichi, assolutamente incompatibile con il suo stato di salute fortemente compromesso malgrado la sua giovane età.

Per i giudici, pertanto, il tragico epilogo si poteva evitare sia valutando i rischi e intervenendo sulle modalità esecutive dell'operazione, sia sottoponendo il lavoratore alle prescritte visite da parte del medico competente che avrebbero consentito di stabilire l'inidoneità alla mansione e salvargli la vita.

27

-----

(1) *Cfr. Cass. pen. Sez. IV, n. 47204 del 7 ottobre 2015.*

(2) *Cass. pen. Sez. IV, n. 38129 del 13 giugno 2013.*

## La sospensione delle attività in cantiere

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 10 gennaio 2019)

Nella sterminata giurisprudenza della S.C. di Cassazione in materia antinfortunistica la figura del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione dei lavori edili (CSE) occupa, com'è noto, un rilievo particolare; infatti, nel paradigma del D.Lgs. 81/08, il CSE è chiamato a svolgere delicati compiti di alta vigilanza all'interno del sistema cantiere che nel corso del tempo hanno visto il consolidarsi di diversi orientamenti abbastanza granitici, in alcuni casi però non sempre concordi, sui poteri di controllo impeditivi attribuiti a tale figura dall'art. 92 del predetto decreto.

In questo solco s'inserisce la recente sentenza della S.C. di Cassazione, sezione IV pen., 28 dicembre 2018, n. 58375, che ha aggiunto un nuovo tassello sul dovere di sospensione delle lavorazioni che, invero, offre anche lo spunto per compiere qualche considerazione sul modus operandi spesso seguito da molti CSE che denota notevoli punti di fragilità.

### **Il caso**

La vicenda affrontata in quest'occasione dai Giudici di legittimità riguarda un grave infortunio accaduto nel 2005 all'interno di un cantiere dove perdeva la vita un lavoratore il quale mentre operava con il comando a distanza di una gru precipitava da un impalcato, privo di protezione, cadendo sul solaio sottostante posto a circa 2,5 metri riportando, così, lesioni che ne cagionavano il decesso.

Il Tribunale di Perugia condannava per tale fatto P.M., che ricopriva l'incarico di CSE, in quanto in concorso con altri tenendo una condotta omissiva aveva causato la morte dell'operaio, ed era ritenuto, pertanto, responsabile del reato di omicidio colposo di cui all'art. 489 c.p.

In particolare, i giudici di merito contestavano all'imputato la mancata segnalazione alla società committente della reiterata inosservanza delle disposizioni relative all'adeguamento delle misure di sicurezza, comprendenti il pericolo di caduta dall'alto, e il fatto di non aver sospeso i lavori, a fronte della condizione di pericolo grave ed imminente, constatata anche il giorno del sinistro.

La Corte di Appello di Perugia confermava la sentenza del Tribunale, ponendo l'accento sul fatto che l'imputato era venuto meno ai suoi obblighi di alta vigilanza all'interno del cantiere dove gli erano note le criticità, come la presenza del ghiaccio che aggravava il rischio di cadute dall'alto, a

fronte d'impalcati privi di protezioni.

L'imputato ha così proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare ha contestato, in primo luogo, la sussistenza del presupposto di fatto per l'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori.

Nel ricorso, infatti, viene fatto rilevare che il cantiere non presentava condizioni di pericolo grave ed imminente e erroneamente i giudici di merito hanno affermato che il cantiere fosse aperto il giorno del sinistro; sotto tale profilo viene lamentato che "(...) la Corte di Appello ha inopinatamente chiesto ai testimoni valutazioni che spettano all'interprete; ed ha omesso di considerare determinate circostanze di fatto, indicative della intervenuta sospensione dei lavori, stante il periodo di festività".

Secondo l'imputato, invece, la condotta del lavoratore infortunato risulta in realtà del tutto eccentrica, posto che l'utilizzo della gru gli era pure inibito, e quindi non gli può essere mosso alcun addebito in quanto, sempre a suo avviso, sarebbe stato illogico che sospendesse i lavori nel cantiere "(...) posto che le attività erano già state sospese, come dimostrato dal fatto che i lavoratori presenti in cantiere stavano effettuando unicamente attività di pulizia e sistemazione".

Il ricorrente, inoltre, ha fatto rilevare anche la violazione dei principi costituzionali in tema d'imputazione soggettiva, osservando che la caduta dall'altro del lavoratore era un evento assolutamente imprevedibile, posto che gli altri lavoratori si trovavano al piano terra e stavano per andarsene e "il soggetto addetto alla gru già indossava abiti civili ed era pronto ad andarsene dal cantiere".

La S.C. ha, tuttavia, respinto il ricorso sulla base di un articolato ragionamento che qui può essere brevemente riassunto nei suoi passaggi più significativi; in primo luogo i giudici hanno ricordato che secondo l'ormai consolidato orientamento il c.d. vizio logico della motivazione deducibile in sede di legittimità "(...) deve risultare dal testo della decisione impugnata e deve essere riscontrato tra le varie proposizioni inserite nella motivazione (...)" senza, quindi, alcuna possibilità di ricorrere al controllo delle risultanze processuali.

Di conseguenza il sindacato di legittimità "deve essere limitato soltanto a riscontrare l'esistenza di un logico apparato argomentativo, senza spingersi a verificare l'adeguatezza delle argomentazioni, utilizzate dal giudice del merito per sostanziare il suo convincimento, o la loro rispondenza alle acquisizioni processuali" (1).

Esula dai poteri della S.C. Corte di Cassazione, pertanto, quello di una rilettura degli elementi di fatto, posti a sostegno della decisione, il cui apprezzamento è riservato in via esclusiva al giudice di merito, senza che possa integrare il vizio di legittimità la mera prospettazione di una diversa, e per

i ricorrenti più adeguata, valutazione delle risultanze processuali (2).

Sotto tale profilo la sentenza impugnata è da ritenersi, quindi, esente da vizi in quanto il percorso seguito dai giudici di merito non presenta le denunziate aporie di ordine logico.

### ***Il dovere di sospensione delle attività di cantiere***

Secondo la S.C. di Cassazione, infatti, la Corte di Appello ha correttamente argomentato la propria decisione in quanto dagli accertamenti espletati è emerso che l'uso da parte di più persone della gru rispondeva ad una prassi di cui l'imputato era a piena conoscenza, per la sua presenza in cantiere.

Per altro dai verbali di sopralluogo risulta che il ricorrente si era reso conto della mancanza di parapetti e che a fronte di tale situazione di rischio per i lavoratori "(...) aveva effettuato generiche raccomandazioni, senza attivarsi per l'eliminazione della fonte di pericolo"; inoltre, non poteva ritenersi l'attività in cantiere come sospesa in giorno del sinistro, come anche dimostrato dal fatto che il P.M. ebbe a recarsi sul posto.

Insomma, l'imputato nella sua qualità di CSE non aveva adottato un provvedimento qualificabile come di sospensione delle attività di cantiere; sotto tale profilo sottolineano ancora gli Ermellini la giurisprudenza di legittimità, interpretando la disposizione di cui all'art. 92, c.1, lett. f), D.Lgs. n. 81/2008, ha chiarito che in tema d'infortuni sul lavoro, il CSE è titolare di un potere dovere d'intervento diretto, proprio nei casi in cui abbia contezza di gravi pericoli presenti in cantiere, come avvenuto nel caso di specie (3).

Invero, in tema d'infortuni sul lavoro il CSE oltre ai compiti che gli sono affidati dall'art. 5 del D.Lgs. 494/96, vigente all'epoca dei fatti e riprodotto nel D.Lgs. 81/08, ha un'autonoma funzione di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino il rischio interferenziale, ma non è tenuto anche ad un puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, che è invece demandato ad altre figure operative (datore di lavoro, dirigente, preposto), salvo proprio l'obbligo, previsto dal già citato art. 92, lett. f), di adeguare il piano di sicurezza in relazione all'evoluzione dei lavori e di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate (4).

Nella caso de quo è stato accertato che l'imputato era pienamente consapevole del grave pericolo costituito dalla presenza di ghiaccio, tanto che aveva raccomandato genericamente ai lavoratori di procedere con cautela.

Per i giudici, quindi, non basta una semplice raccomandazione per sollevare il CSE da ogni responsabilità in tale fattispecie ma, viceversa, è necessaria la notifica del provvedimento di

sospensione delle lavorazioni, evidentemente sia al committente che alle imprese esecutrici. Su questo passaggio della sentenza in commento occorre riflettere attentamente in quanto la sospensione spesso è vista da non pochi CSE come un atto estremo e potenzialmente controproducente ai fini del mantenimento dell'incarico; per tale ragione spesso si ricorre a "cure palliative" consistenti nella notifica della sola carenza antinfortunistica.

### **Comportamento abnorme del lavoratore**

Resta, infine, solo da rilevare che secondo i Giudici di legittimità nel caso di specie non è possibile nemmeno ritenere come abnorme il comportamento tenuto dall'operaio deceduto in quanto lo stesso è caduto mentre eseguiva un'operazione necessitata, al fine di espletare il lavoro di sua competenza, evento questo che sarebbe stato evitato effettuando i necessari adeguamenti o sospendendo, come detto, le lavorazioni.

Sotto tale profilo nella sentenza viene rimarcato che la stessa S.C. di Cassazione ha ripetutamente affermato che "(...) le norme antinfortunistiche sono destinate a garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro, anche in considerazione della disattenzione con la quale gli stessi lavoratori effettuano le prestazioni. Segnatamente, si è chiarito che, nel campo della sicurezza del lavoro, gli obblighi di vigilanza che gravano sul datore di lavoro risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; che può escludersi l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento; che, nella materia che occupa, deve considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro; e che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l'obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili - come avvenuto nel caso di specie - della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica" (5).

-----  
(1) Cfr. ex plurimis Cass. pen. Sez. III, 27 novembre 1995, n. 4115, dep. 10 gennaio 1996.

(2) Cass. pen., Sez. Unite, 30 aprile 1997, n. 6402, dep. 2 luglio 1997.

(3) Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 14 settembre 2017, n. 45862- dep. 5 ottobre 2017.

(4) Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 24 maggio 2016, n. 27165- dep. 4 luglio 2016.

(5) Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 14 dicembre 1999, n. 3580.

## **Infortunato attendibile anche se già risarcito**

*(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 gennaio 2019)*

In materia di infortuni sul lavoro, la persona offesa può essere ritenuta attendibile in quanto non portatrice di interessi personali anche se non si è costituita parte civile in quanto già interamente risarcita.

32

E' questo un valido motivo in base al quale la Corte di cassazione, con la sentenza 57935/2018, ha respinto il ricorso dell'amministratore di una società confermando, pertanto, la sentenza di condanna di primo e secondo grado.

Il fatto, ricostruito nelle fasi di merito, si riferisce all'infortunio subito da una lavoratrice che, operando in bar con la mansione di cameriera, mentre si trovava dietro il bancone è scivolata sulla pedana bagnata e nel cadere ha battuto il polso sinistro sul piano d'acciaio dove si trovava un bicchiere rotto che le ha procurato gravi lesioni al nervo e all'arteria ulnari, riportando una invalidità permanente.

A fronte della tesi del ricorrente, secondo cui la credibilità della persona offesa avrebbe imposto maggior rigore argomentativo trattandosi di parte portatrice di interessi confliggenti con quelli dell'imputato, la Suprema corte non ha condiviso la tesi difensiva dell'imputato e si è richiamata al principio secondo cui le dichiarazioni della persona offesa possono essere poste da sole a fondamento dell'affermazione di responsabilità penale dell'imputato, seppure nel caso in cui la persona offesa si sia costituita parte civile possa essere opportuno procedere al riscontro di tali dichiarazioni con altri elementi.

Tuttavia, nel caso specifico è avvenuto che la Corte di appello ha riscontrato l'attendibilità della persona offesa, ancorché quest'ultima non si fosse costituita parte civile in quanto già risarcita dall'assicurazione. L'infondatezza del ricorso è stata rilevata anche dalla sussistenza della conformità del principio secondo il quale l'inosservanza da parte del lavoratore di precise norme antinfortunistiche, ovvero la sua condotta contraria a precise direttive organizzative ricevute, non esclude la responsabilità del datore di lavoro qualora l'infortunio risulti determinato da assenza o inidoneità delle misure di sicurezza adottate dal medesimo da quest'ultimo.

Del resto, il fatto che il datore di lavoro ricorrente avesse ommesso di sistemare la pavimentazione



con presìdi antisdrucchiolevoli è già di per sé motivazione idonea a fondare un giudizio di responsabilità per non avere previsto il rischio, né adottato le misure di prevenzione previste dall'articolo 63 e allegato IV del Dlgs 81/2008 esigibili in relazione alle particolarità del lavoro.

## Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel settore della navigazione

*(Cristina Casadei, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 30 gennaio 2019)*

Dire che tra gennaio e dicembre del 2018 l'Inail ha ricevuto 1.133 denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale è come dire che ogni giorno ci sono più di 3 persone che muoiono sul lavoro. Il 2018, come comunica l'Inail, si chiude con un aumento del 10,1% dei morti sul lavoro, un dato su cui pesano, tra l'altro ma non solo, tre importanti incidenti che sono avvenuti la scorsa estate. Se nel 2017 il dato era stato influenzato dalle due tragedie in Abruzzo, a Rigopiano con 11 casi mortali denunciati e a Campo Felice con 5 casi, nel 2018 dal crollo del ponte Morandi a Genova sono scaturite 15 denunce di casi mortali sul lavoro, mentre nei due incidenti avvenuti in Puglia, a Lesina e Foggia, hanno perso la vita 16 braccianti.

Lo scorso anno ci sono stati 24 incidenti plurimi in cui sono morti 82 lavoratori, quasi il doppio rispetto al 2017 quando vi furono 42 morti in 15 incidenti plurimi. Gli ultimi, quelli avvenuti tra settembre e dicembre, hanno provocato la morte di due dipendenti dell'Archivio di Stato, vittime di una fuga di gas ad Arezzo, di 4 persone travolte da una frana durante lavori di emergenza a una condotta fognaria danneggiata dal maltempo a Isola di Capo Rizzuto, in Calabria, di 7 lavoratori coinvolti in incidenti stradali nel Lazio e in Lombardia e di 4 operai morti in Puglia: due edili precipitati da una piattaforma di elevazione e due morti per l'esplosione di una fabbrica di fuochi d'artificio ad Arnesano, vicino Lecce.

Nel complesso, secondo quanto riporta l'Inail, nel 2018 le denunce di infortunio sul lavoro presentate sono state 641.261, in aumento dello 0,9% rispetto alle 635.433 del 2017. L'analisi evidenzia un aumento dei casi avvenuti in occasione di lavoro (passati da 539.584 a 542.743, +0,6%), ma anche di quelli in itinere, avvenuti nel tragitto di andata e ritorno tra casa e lavoro, che sono cresciuti del 2,8%, passando da 95.849 a 98.518. Se andiamo a vedere dove sono avvenuti, emerge che nella gestione industria e servizi vi è stato un aumento dell'1% con 502.156 casi nel 2018 rispetto ai 497.220 del 2017, nel Conto Stato l'aumento è stato dell'1,4% con 105.898 denunce, mentre in agricoltura si registra un calo dell'1,8% con le denunce passate da 33.820 a 33.207.

Per le malattie professionali, dopo la diminuzione registrata nel 2017, nel 2018 vi è stato un

incremento del 2,5%, pari a 1.456 casi in più rispetto al 2017. Nell'industria e servizi l'aumento maggiore (+2,8%), in agricoltura le denunce di malattia professionale sono state l'1,8% in più, mentre nel Conto Stato il numero di patologie denunciate è diminuito del 5,1%. Le prime tre malattie denunciate sono state quelle del sistema osteo-muscolare (36.637 casi), insieme a quelle del sistema nervoso (6.681, con una prevalenza della sindrome del tunnel carpale) e dell'orecchio (4.574), seguite da patologie del sistema respiratorio (2.613) e dai tumori (2.461). Queste cinque malattie sono il 90% del totale dei casi denunciati all'Inail.

## Due codici e il Consiglio di Stato non bastano: sui costi della manodopera in campo (addirittura) la Corte Ue

(Mauro Salerno, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 31 gennaio 2019)

*L'Adunanza Plenaria sostiene che in base alle norme chi non indica i costi va escluso, senza possibilità di correzioni in corsa, ma rimette la decisione finale ai giudici europei.*

36

Vero: il vecchio codice sul punto non era chiarissimo. Ma chi pensava che per chiudere la questione dell'obbligo di indicazione dei costi della manodopera con l'offerta sarebbe bastato scrivere una norma chiara si sbagliava.

Il Dlgs 50/2016 nel tentativo di archiviare la questione scrive in bella evidenza (articolo 90, comma 5) che «nell'offerta economica l'operatore deve indicare i propri costi della manodopera e gli oneri aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro». La giurisprudenza, da parte sua, ha da tempo chiarito che le offerte che non rispettano un obbligo di legge devono essere escluse dalle gare, anche nel caso in cui i documenti di gara non prevedano questa condizione in modo esplicito. Se due su due in Italia facesse quattro, il caso sarebbe chiuso. Chi non indica con l'offerta i costi della manodopera deve essere escluso dalla gara. Amen. C'è la possibilità di invocare il soccorso istruttorio? No, perché i costi della manodopera fanno parte dell'offerta economica e il codice vieta la possibilità di sanare irregolarità riferite a questo aspetto delle proposte avanzate dalle imprese in risposta a un bando.

Questione chiusa, allora? Tutt'altro. Ancora oggi, a due anni dall'approvazione di un codice e di un Correttivo, del tema si continua a dibattere nelle aule dei Tribunali, tanto che il Consiglio di Stato in circa due anni di sentenze è riuscito a partorire due diversi orientamenti: uno più "formalistico" che parteggia per l'esclusione senza possibilità di soccorso istruttorio e uno più "sostanziale" che invece punterebbe a evitare l'esclusione automatica dell'impresa che abbia "dimenticato" di indicare con l'offerta i costi della manodopera.

Soluzione? Di fronte al contrasto giurisprudenziale scende in campo il Consiglio di Stato in Adunanza Plenaria, cioè nella formazione adeguata a dirimere le controversie e a indicare la rotta giusta da seguire con le successive sentenze.

Il risultato è arrivato pochi giorni fa. Con una pronuncia depositata il 24 gennaio l'Adunanza

Plenaria ha concluso che, in base a norme e giurisprudenza, la linea giusta sarebbe quella che impone l'esclusione dalla gara per chi non indica i costi della manodopera, senza possibilità di correggere in corsa un'eventuale dimenticanza con il soccorso istruttorio.

Vicenda chiusa? No. In fondo, c'è sempre un altro giudice a cui chiedere. E allora la sentenza (di rimessione) tira in ballo la Corte di Giustizia europea, cui il Consiglio di Stato ora domanda se le norme italiane sono in linea con quelle Ue. Insomma, il balletto può continuare un altro po'.

## Prevenzione incendi, dal 6 maggio scatta la «rivoluzione» per i condomini

(Mariagrazia Barletta, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 6 febbraio 2019)

38

*In Gazzetta le nuove norme sugli edifici abitativi di oltre 12 metri di altezza. Due anni di tempo per adeguarsi.*

Diventa realtà per i condomini l'obbligo di pianificare la gestione dell'emergenza in caso di incendio. A introdurlo è il decreto del ministero dell'Interno 25 gennaio 2019. Si tratta del Dm che va ad integrare le "storiche" norme antincendio, datate 1987, da applicare agli edifici di civile abitazione con altezza antincendi superiore a 12 metri. Il decreto è approdato nella "Gazzetta ufficiale" di ieri e entrerà in vigore trascorsi 90 giorni dalla pubblicazione, ossia il 6 maggio. Si tratta di una piccola rivoluzione nel campo delle norme antincendio che introduce nuove incombenze a carico dei proprietari.

Le nuove norme si applicano agli edifici di nuova costruzione e a quelli esistenti, che saranno obbligati a pianificare le procedure di evacuazione, ossia le azioni e i comportamenti corretti da mettere in pratica in caso di incendio, che comprendono, ad esempio, la diffusione dell'allarme, la percorrenza in sicurezza dei percorsi di esodo, il raggiungimento di un luogo sicuro, la procedura per l'attivazione dei soccorsi. Si tratterà anche di individuare una serie di misure gestionali affinché vengano mantenute intatte le condizioni di sicurezza delle parti comuni e sia garantita l'efficienza degli impianti e dei dispositivi antincendio, come le reti di idranti e gli estintori.

Il decreto individua obblighi più severi per gli edifici più alti. Più nel dettaglio, il decreto individua quattro gruppi di misure, molto semplici per gli edifici più bassi (fino a 24 metri) e via via più gravose per quelli più alti, prevedendo, tra i diversi obblighi, l'installazione di un impianto di segnalazione manuale di allarme incendio con indicatori di tipo ottico ed acustico per edifici che superano i 54 metri. L'altezza da considerare - va ricordato - non è la semplice altezza del fabbricato, ma si fa riferimento all'altezza antincendi secondo la definizione, ben nota ai progettisti, contenuta nel Dm 30 novembre 1983.

I condomini esistenti avranno due anni di tempo dall'entrata in vigore del nuovo decreto per

adeguarsi alle disposizioni riguardanti l'installazione, qualora prevista, degli impianti di segnalazione manuale di allarme incendio e dei sistemi di allarme vocale per scopi di emergenza. Per tutte le altre misure gestionali viene concesso un anno per mettersi in regola con le nuove disposizioni. Il decreto contiene, inoltre, prescrizioni volte ad ostacolare la propagazione di un eventuale incendio attraverso le facciate. Si tratta di norme che portano all'attenzione dei progettisti la sicurezza antincendio degli involucri. Le nuove disposizioni relative alle facciate «si applicano agli edifici di civile abitazione di nuova realizzazione e per quelli esistenti che siano oggetto di interventi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto comportanti la realizzazione o il rifacimento delle facciate per una superficie superiore al 50% della superficie complessiva delle facciate».

# Eventi della Fondazione

- **Seminario “Accordo Inail – Utilitalia per la gestione partecipata della salute e sicurezza sul lavoro”**

5 marzo 2019

Bologna, c/o Confservizi Emilia Romagna Via di Saliceto 1

40

- **Seminario “Accordo Inail – Utilitalia per la gestione partecipata della salute e sicurezza sul lavoro”**

9 aprile 2019

Padova, in definizione



# Rassegna di normativa

(G.U. 6 febbraio 2019, n. 31)



**Sicurezza**

41

## **MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

### **DECRETO 12 dicembre 2018**

Misure di sicurezza ed integrità delle reti di comunicazione elettronica e notifica degli incidenti significativi.

(G.U. 21 gennaio 2019, n. 17)

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

### **DECRETO 15 gennaio 2019**

Modifiche al decreto 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 gennaio 2019, n. 18)

## **MINISTERO DELLA SALUTE**

### **DECRETO 20 novembre 2018**

Revisione generale delle autorizzazioni all'imbarco quale medico di bordo e degli attestati di iscrizione nell'elenco dei medici di bordo supplenti.

(G.U. 24 gennaio 2019, n. 20)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **DECRETO 25 gennaio 2019**

Modifiche ed integrazioni all'allegato del decreto 16 maggio 1987, n. 246 concernente norme di sicurezza antincendi per gli edifici di civile abitazione.

(G.U. 5 febbraio 2019, n. 30)



**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.