



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 1 dicembre 2017

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e condizioni meteo

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI ATMOSFERICI

Una recente segnalazione dell'Azienda sanitaria di Trieste ha voluto sensibilizzare operatori e associazioni di categoria sulla necessità di mettere in atto le opportune misure preventive volte alla riduzione del rischio derivante dall'esposizione ad agenti atmosferici avversi, nello specifico a vento sostenuto quale la Bora.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 16 novembre 2017)

4

Sicurezza in agricoltura

IN NERO UN OPERAIO AGRICOLO SU CINQUE

Ben 10.066 situazioni di irregolarità accertata su 14.746 controlli effettuati, per un'incidenza pari al 68 per cento. Addirittura 1.879 le attività d'impresa sospese e 5.287 persone denunciate.

(Francesco Prisco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 8 novembre 2017)

7

Sicurezza e giurisprudenza - 1

STRUTTURE AZIENDALI COMPLESSE, GARANTE E COMPITI NON DELEGABILI

Ai fini dell'individuazione del garante delle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio, pur se un incidente che derivi da scelte gestionali di fondo sia generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del datore di lavoro.

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

9

Sicurezza e giurisprudenza - 2

LA RIPARTIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

Nel corso di questi anni uno dei temi sempre più dibattuti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro sono i confini della posizione di garanzia dei diversi soggetti della prevenzione e la ripartizione degli obblighi antinfortunistici.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 2 novembre 2017)

11

Legge europea 2017 - 1

LA CLASSIFICAZIONE, L'ETICHETTATURA E L'IMBALLAGGIO DI SOSTANZE E MISCELE

Entrano in vigore il 12 dicembre p.v. nuove fattispecie sanzionatorie in tema di classificazione, etichettatura e imballaggio di sostanze e miscele.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 29 novembre 2017)

16

Legge europea 2017 - 2

LE NOVITÀ SUI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 259 del 6 novembre 2017 è stata pubblicata la legge 25 ottobre 2017, n. 163 la quale ha conferito al Governo la delega per il recepimento di numerose direttive europee e per l'attuazione di altri atti dell'Unione europea.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 9 novembre 2017)

17



Riduzione dei premi

INAIL ARTIGIANI, APPROVATO LO SCONTO PER IL 2017

Lo scorso 14 novembre la Corte dei conti ha recepito il decreto condiviso dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze, con il quale è stata deliberata la misura della riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti dalle imprese artigiane.

(Paola Sanna, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 novembre 2017)

21

Gestione rischio stress

STRESS LAVORO CORRELATO: UN NUOVO MANUALE

L'Inail, nei giorni scorsi, ha pubblicato un utile manuale ad uso delle aziende per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 9 novembre 2017)

23

Lavoro agile in sicurezza

IL LAVORO AGILE E LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

L'inail, con la Circolare 2 novembre 2017, n. 48, ha fornito importanti indicazioni applicative sulle modalità di esecuzione del lavoro agile; di particolare interesse rivestono le istruzioni fornite sul tema della tutela della salute e sicurezza.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 8 novembre 2017)

29

Conciliazione tra vita professionale e privata

SAFETY E WORK-LIFE BALANCE: PREMIATE LE AZIENDE VIRTUOSE

Con la pubblicazione del tanto atteso Decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Economia e delle Finanze 12 settembre 2017, ha trovato attuazione la previsione dell'art. 25 del D.Lgs. 81/15, che in via sperimentale riconosce la concessione di sgravi contributivi a beneficio dei datori di lavoro che, mediante la contrattazione collettiva aziendale, adottano specifiche misure di conciliazione tra vita professionale e privata (Comunicato in Gazzetta Ufficiale del 23 ottobre 2017, n. 248).

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 16 novembre 2017)

33

L'ESPERTO RISPONDE

39

RASSEGNA DI NORMATIVA

41

News e approfondimenti

Sicurezza e condizioni
meteo

4

La valutazione dei rischi atmosferici

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 16 novembre 2017)

Una recente segnalazione dell'Azienda sanitaria di Trieste ha voluto sensibilizzare operatori e associazioni di categoria sulla necessità di mettere in atto le opportune misure preventive volte alla riduzione del rischio derivante dall'esposizione ad agenti atmosferici avversi, nello specifico a vento sostenuto quale la Bora.

Il caso portato all'attenzione dell'Azienda sanitaria riguarda un autotrasportatore che, durante le operazioni di stabilizzazione del carico dei camion in dotazione, effettuate nel piazzale esterno di uno stabilimento industriale mediante l'installazione di alcune aste fermacarico, è stato investito da un portellone del semirimorchio, sganciatosi dal dispositivo di trattenuta a seguito di una improvvisa e violenta raffica di vento (Bora).

In seguito al trauma riportato il lavoratore è deceduto.

Il veicolo in esame era un semirimorchio dotato su entrambi i lati lunghi di dispositivi atti a bloccare i portelloni in posizione di apertura.

Tali dispositivi sono costituiti da un tubo ad L (leva) che scorre all'interno di un altro tubo, con il primo trattenuto in sede da una molla. In condizione di riposo la leva resta in posizione orizzontale, trattenuta dal tiro della molla; in condizione di operatività, al fine di utilizzarlo come fermoporta, la leva viene tirata manualmente verso l'esterno per essere poi ruotata di 90° in posizione verticale, in modo che l'azione di compressione esercitata dalla molla assicuri la posizione, e quindi il fermo della porta.

Nel corso dell'attività istruttoria di competenza, è stata richiesta una perizia tecnica, per verificare la capacità di trattenuta dei dispositivi ferma porta e la loro adeguatezza in riferimento alle

condizioni metereologiche avverse esistenti al momento dell'evento.

In riferimento alle condizioni metereologiche avverse presenti al momento dell'evento, nonostante non sia stato possibile stabilire in maniera certa e inequivocabile quale fosse l'intensità della forza che l'anta, spinta dal vento, esercitava sul fermo che la tratteneva, è stato effettuato un calcolo approssimativo secondo il quale, nella zona specifica in cui è avvenuto l'infortunio, ad una raffica di bora improvvisa pari a 65 km/h (presumibilmente pari a quella del giorno dell'infortunio), la forza del vento esercitata sul portellone era nettamente superiore a quella supportata dai due ganci di trattenuta del semirimorchio coinvolto nell'evento.

A conclusione di quanto valutato, è emerso che in condizioni di vento forte/burrasca, sulla base della Scala di Beaufort, condizioni non infrequenti in questo specifico contesto geografico, e neppure in molte altre aree del paese, entrambi i dispositivi di trattenuta dei portelloni erano inefficienti, in quanto non garantivano la loro funzione in condizioni metereologiche avverse, risultando appena sufficienti a resistere a venti pari a 35 km/h.

Alla luce di quanto accaduto e di quanto emerso, visto che la capacità di trattenuta dei dispositivi ferma porta installati sul veicolo in oggetto è risultata non sufficiente in riferimento alle specifiche condizioni metereologiche avverse - e che pertanto la sola presenza di tale tipologia di dispositivi sui rimorchi non può essere considerata una misura di prevenzione sufficiente ed efficace per escludere il verificarsi di eventi simili a quello già accaduto - la Asl, con la segnalazione in commento, ha voluto sensibilizzare tutti gli operatori sulla necessità di aggiornare la valutazione del rischio ex D.lgs. 81/08 tenendo conto dell'esposizione ad agenti atmosferici avversi, quale il vento forte, e a mettere in atto le opportune misure di prevenzione e protezione volte ad evitare il verificarsi di eventi analoghi a quello osservato.

Si consideri al riguardo che sia la dottrina che la giurisprudenza sono concordi nel ritenere il datore di lavoro responsabile non solo per omessa redazione del documento di valutazione dei rischi, ma anche per il suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento od adeguamento e per l'omessa valutazione dell'individuazione degli specifici pericoli cui i lavoratori erano sottoposti in relazione alle diverse mansioni svolte.

Il datore di lavoro, proprio in forza delle disposizioni specifiche previste dalla normativa antinfortunistica e di quella generale di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto garante dell'incolumità dei lavoratori, con la conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo derivante dal fenomeno naturale gli viene addebitato in forza del principio che "non evitare un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo".

Un elemento di assoluto rilievo a questo proposito è la considerazione che la responsabilità del datore di lavoro deve ritenersi sussistere anche in relazione ad eventi imprevedibili ex ante, quali le

c.d. calamità naturali, se dipendono dall'inosservanza di norme antinfortunistiche, a prescindere dalla gravità della lesione occorsa.

Ciò non significa individuare in capo al datore di lavoro una obbligazione di risultato né tanto meno far discendere dall'infortunio (o dalla malattia) professionale una responsabilità di tipo oggettivo, ma semplicemente imporre che venga rispettato il principio cardine di tutto il sistema prevenzionistico ovvero quello della massima sicurezza tecnologicamente possibile.

Tale principio comporta per il datore di lavoro l'obbligo di adottare le migliori misure di prevenzione, anche attraverso un costante aggiornamento, senza addurre a giustificazione della mancata attivazione i costi delle medesime o esigenze di tipo organizzativo, stante la prevalenza del contenuto dell'art. 32 Cost. sull'art. 41 della Carta.

Interessante far notare come nel caso della segnalazione della ASL triestina il problema della prevedibilità dell'evento è superato ab origine in quanto viene affermato che "nella zona di Trieste il vento è una condizione relativamente costante e la bora non può essere considerata un evento eccezionale, bensì una specifica caratteristica del territorio (...)".

Diversa considerazione dovrebbe muoversi per eventi del tutto eccezionali che possiedono le caratteristiche di forze anomale e dirompenti i quali potrebbero essere astrattamente ricondotti alla fattispecie di eventi di forza maggiore (concetti tradizionalmente visti dalla dottrina come espressione di una vis maior, una forza anomala imprevista e imprevedibile la quale, ponendosi come fatto di per sé idoneo a cagionare l'evento, esclude la colpevolezza e l'imputabilità del fatto al soggetto).

In tali ipotesi verrebbe meno il nesso di causalità fra il comportamento colposo e l'evento, che costituisce condizione essenziale per pervenire ad una sentenza di condanna.

Va comunque detto, in chiusura, che al datore di lavoro non potrà mai imputarsi la responsabilità per morte o infortunio di un lavoratore derivante da una calamità naturale, ma solo la responsabilità per non aver valutato il rischio e, in conseguenza, posto in essere le misure idonee per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo.

In nero un operaio agricolo su cinque

(Francesco Prisco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 novembre 2017)

Ben 10.066 situazioni di irregolarità accertata su 14.746 controlli effettuati, per un'incidenza pari al 68 per cento. Addirittura 1.879 le attività d'impresa sospese e 5.287 persone denunciate.

I lavoratori in nero individuati sono 8.182, per omissioni contributive che raggiungono quota 12 milioni. Le sanzioni amministrative elevate arrivano a 20 milioni. Questo è il quadro delle attività svolte nei primi nove mesi del 2017 dai carabinieri per la Tutela del lavoro in coordinamento con l'Ispettorato del Lavoro, operazioni che hanno visto impegnati 450 militari su tutto il territorio nazionale. I dati sono stati presentati ieri a Roma alla presenza del ministro del Lavoro Giuliano Poletti e del comandante generale dell'Arma Tullio Del Sette. Il report si è a lungo concentrato sulla campagna "Estate sicura" che da maggio a settembre si è mossa a contrasto del fenomeno del caporalato, anche in virtù della Legge 199/2016 varata un anno fa. In questo caso sono state verificate oltre 25mila posizioni lavorative delle quali 5.593 (circa il 22%) risultate "in nero" ossia totalmente prive di comunicazione alla pubblica amministrazione, mentre altre 3.398 posizioni presentavano irregolarità.

Riassumendo le attività svolte da gennaio a settembre, sono state controllate 14.746 aziende, si è effettuata la verifica sulla posizione contrattuale e previdenziale di 43.685 lavoratori, sono state sospese 1.879 attività d'impresa e sono state denunciate 5.287 persone di cui 38 tratte in stato di arresto. Le evasioni e omissioni contributive accertate valgono 12 milioni, mentre le multe elevate raggiungono i 20 milioni.

Il ricorso al lavoro nero (2.145 unità) e in generale al lavoro irregolare (1.508 unità) di immigrati rimane prevalente, attestandosi sul 34% circa del totale dei lavoratori controllati. Le 25 indagini avviate durante la campagna "Estate sicura" hanno permesso di denunciare all'autorità giudiziaria 48 persone delle quali 13 in stato di arresto per casi di sfruttamento di 203 lavoratori.

Le attività di controllo dei carabinieri si sono poi concentrate sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce dei quasi 422mila infortuni verificatisi nei primi nove mesi dell'anno. Qui i controlli effettuati sono stati 1.453, per un tasso di irregolarità superiore al 73 per cento. Due siti sequestrati, 1.502 denunce effettuate e multe elevate per più di 3 milioni. I carabinieri hanno accertato 37 casi di truffa agli enti previdenziali per un importo pari a 7,5 milioni, denunciando 260



persone. In ultimo il capitolo del lavoro minorile. I carabinieri hanno verificato la posizione lavorativa di 376 minori accertando situazioni di irregolarità in 175 casi (46,5%). Nessun caso accertato è risultato comunque ascrivibile alla tipologia "child labour", perché in nessuna circostanza risultavano compromesse istruzione o sviluppo del minore. Area critica, per quanto riguarda lo sfruttamento della manodopera, specie in campo agricolo, è il Mezzogiorno. «Se vogliamo una crescita stabile ed equilibrata del nostro Paese - ha detto Poletti - abbiamo bisogno che anche il Sud abbia maggiori opportunità e questo vale per le caratteristiche di quel territorio che ha per esempio una fortissima vocazione agricola e turistica, una serie di condizioni specifiche sulle quali - ha concluso il ministro - bisogna investire».

Strutture aziendali complesse, garante e compiti non delegabili

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

Ai fini dell'individuazione del garante delle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio, pur se un incidente che derivi da scelte gestionali di fondo sia generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del datore di lavoro.

9

E' questo uno dei principi espressi dalla Corte di Cassazione (IV Sezione Penale) con la sentenza n. 52536/17, depositata il 17 novembre scorso.

Così, come nel caso esaminato, l'impiego di un macchinario con caratteristiche di pericolosità rientra proprio nella sfera gestionale riconducibile al vertice societario.

Da qui l'individuazione da parte della Suprema corte delle diverse posizioni di garanzia nell'ambito dell'amministrazione di un ente, che la legge (articoli 18, 19 e 299 del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) assegna a ciascuno di essi.

Proprio quella del datore di lavoro è la figura fondamentale. Si tratta, infatti, del soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Facendo un passo indietro ed esaminando il fatto, è risultato che una lavoratrice aveva il compito di posizionare sotto una pressa un cavo elettrico e di far scendere il pistone al fine di chiudere il terminale sul cavo azionando un pedale. La macchina poteva essere messa in funzione anche con la protezione delle parti in movimento alzata. Terminato l'inserimento di un terminale e mentre estraeva il cavo lavorato dalla matrice, la lavoratrice inavvertitamente urtava con un piede il pedale azionando il pistone che la investiva alla mano destra causandole lesioni ad un dito.

Risultava quindi che il datore di lavoro aveva posto in uso una macchina sprovvista di dispositivo di sicurezza, aveva omesso l'adempimento circa la formazione ed addestramento dei dipendenti e aveva omesso di redigere il documento della valutazione dei rischi.

A fronte della presenza di un soggetto delegato in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, sostenuta da parte ricorrente, la sentenza in esame ha posto in rilievo i compiti non delegabili

(articolo 17 del Testo Unico) di predisposizione del documento di valutazione dei rischi e di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione da parte del datore di lavoro. Aggiungendo, poi, che la macchina messa a disposizione dei lavoratori, che ha causato l'infortunio era priva dei requisiti minimi di sicurezza, atteso che il macchinario poteva essere azionato anche se il sistema di protezione fosse stato disattivato.

In merito all'eccezione delega, la Cassazione ha chiarito che gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere trasferiti, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia, che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega ex articolo 16 del Testo Unico riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco, ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.

La ripartizione della responsabilità nei cantieri temporanei e mobili

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 2 novembre 2017)

Nel corso di questi anni uno dei temi sempre più dibattuti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro sono i confini della posizione di garanzia dei diversi soggetti della prevenzione e la ripartizione degli obblighi antinfortunistici; tale questione risulta essere particolarmente sentita nel caso dei cantieri temporanei e mobili dove, com'è noto, da un lato si registra il fenomeno diffuso – e a volte abnorme – del subappalto che determina la presenza di notevoli rischi da interferenze – in un sistema produttivo dinamico già di per se irto di gravi pericoli – e dall'altro la particolare disciplina contenuta nel titolo IV del D.Lgs. 81/08 per tali ragioni affianca agli attori della c.d. "catena di comando" aziendale anche figure esterne come i coordinatori per la progettazione e l'esecuzione dei lavori.

Proprio in relazione a quest'ultima figura la Corte di Cassazione, sez. IV penale, con sentenza del 25 ottobre 2017, n. 48963 (Pres. Blaiotta; Rel. Menichetti), nel confermare nuovamente il suo ruolo strategico di "alta vigilanza" ha espresso alcuni ulteriori interessanti orientamenti in ordine alle condizioni di esonero dalla responsabilità penale in caso d'infortunio, mettendo anche a fuoco la centralità del direttore di cantiere e i limiti alla posizione di garanzia del datore di lavoro nel caso di un'impresa caratterizzata da un'attività complessa svolta in una pluralità di cantieri.

La vicenda processuale

Il caso affrontato dalla Cassazione trae origine da un gravissimo infortunio sul lavoro avvenuto nel mese di luglio del 2010 all'interno di un cantiere di Torino dove erano in corso dei lavori per la realizzazione di parcheggi interrati a servizio di una struttura medica privata; il committente aveva dato in appalto alla ditta Costruzioni R.F. S.r.L. l'esecuzione delle opere che a loro volta venivano date in subappalto, per quanto riguarda i lavori di carpenteria, alla ditta individuale E. Edil.

Il lavoratore del subappaltatore, mentre si trovava su un tavolame sprovvisto d'idonea protezione, poiché il parapetto mancava del corrente superiore e di fascia fermapiède, era caduto da un'altezza di circa tre metri riportando gravi fratture, l'indebolimento permanente del sistema nervoso centrale e dell'organo della deambulazione.

Il Tribunale di Torino riteneva i due datori di lavoro, della ditta affidataria e di quello della ditta

subappaltatrice, il direttore di cantiere e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori responsabili del reato di lesioni personali colpose di cui all'art. 590 c.p.; in particolare i giudici di primo grado oltre ad un addebito di colpa generica contestavano ai quattro imputati specifiche violazioni di norme antinfortunistiche.

Più precisamente al coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione dei lavori di non aver adeguato il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) all'evoluzione dei lavori e alle modifiche intervenute per adeguare la sicurezza in cantiere, e di avere omesso le opportune azioni di coordinamento e controllo per l'applicazione di corrette procedure di lavoro dell'impresa esecutrice in violazione, quindi, dell'art.92, c. 1 lett. a) e b) del D.Lgs. 81/08.

Al datore di lavoro dell'impresa affidataria Costruzioni R.F. s.r.l. di non aver vigilato sul corretto espletamento delle attività di direzione attribuite al suo dipendente geom. G.C. e non aver verificato le condizioni di sicurezza dei lavori affidati all'impresa esecutrice, né l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano operativo di sicurezza (POS), in violazione dell'art.97, primo comma, del citato decreto.

Al G.C., come detto dipendente dell'impresa affidataria Costruzioni R.F. s.r.l. e incaricato della direzione del cantiere per la realizzazione dell'opera di non aver vigilato sull'osservanza delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dal contratto di subappalto, avendo occupato secondo i giudici torinesi la posizione di preposto di cui all'art. 2, c.1, lett. e) del D.Lgs. 81/08; come si legge, infatti, nella sentenza in commento questi non avrebbe verificato, come stabilito dal POS della ditta esecutrice, che prima dell'esecuzione dei lavori in altezza fossero presenti tutte le protezioni per impedire cadute accidentali nel vuoto.

Al tempo stesso il direttore di cantiere avrebbe anche omesso d'informare il datore di lavoro dell'impresa esecutrice della mancata osservanza degli obblighi di legge, in violazione quindi dell'art. 19, primo comma, lett. a) del medesimo decreto; per quanto, invece, riguarda la posizione del F.M. datore di lavoro della ditta subappaltatrice nella sentenza è richiamata solo in generale la sua responsabilità in relazione all'art. 590 c.p.

La Corte di Appello di Torino, tuttavia, con sentenza del 23 settembre 2016 ribaltava la decisione di primo grado assolvendo il coordinatore per l'esecuzione dei lavori e il datore di lavoro dell'impresa affidataria per non aver commesso il fatto e riduceva la pena inflitta al direttore del cantiere G.A.

In pratica questo diverso orientamento trova la sua radice nel fatto che dall'istruttoria dibattimentale è emerso che il G.A. considerato dai giudici "sostanzialmente il capo della ditta esecutrice E. Edil" aveva fretta di terminare prima della domenica il lavoro dell'armatura in ferro, in quanto la settimana dopo era programmata la gettata di cemento; pertanto, d'accordo con il direttore di cantiere ed il F.M. (datore di lavoro di E. Edil), era stata effettuata una scelta operativa

che aveva comportato la prosecuzione dei lavori in una parte di cantiere non ancora messa in sicurezza.

Per tale motivo, secondo i giudici di appello, non era quindi censurabile la condotta del coordinatore il quale aveva correttamente predisposto il PSC e non lo aveva adeguato in quanto non a conoscenza della nuova modalità di lavoro, dettata dall'urgenza, e decisa quella stessa mattina in cantiere dai soggetti direttamente responsabili.

Neppure era ravvisabile un profilo di colpa in capo al datore di lavoro apicale R.F., stante la complessità della struttura aziendale, che aveva più cantieri aperti, e la scelta di carattere occasionale del preposto dovuta all'urgenza del momento.

Avverso la pronuncia assolutoria del coordinatore e del datore di lavoro della ditta affidataria proponeva ricorso per cassazione il Procuratore Generale di Torino rilevando contraddittorietà nella argomentazioni della Corte territoriale; secondo il ricorrente, infatti, se vi era una zona non ancora posta in sicurezza l'accesso doveva essere precluso.

Per altro con verbale Spresal redatto quello stesso giorno 27 aprile 2010 era stata disposta la sospensione immediata dei lavori fino alla installazione completa delle opere di protezione contro il rischio di caduta dall'alto, risultate carenti in tutto il cantiere; secondo il Procuratore il coordinatore per l'esecuzione dei lavori aveva un compito di alta vigilanza che lo obbligava a frequentare il cantiere per rilevarne periodicamente le criticità, mentre il datore di lavoro della ditta affidataria rimaneva titolare di una posizione di garanzia in relazione al controllo dei sistemi di sicurezza atti a prevenire rischi di carattere generale.

I giudici della Cassazione, tuttavia, non hanno condiviso le argomentazioni sottoposte ed hanno così ritenuto come infondato il ricorso presentato confermando, quindi, l'assoluzione dei due imputati.

Dovere di vigilanza del coordinatore e mancata conoscenza dei lavori

Per quanto riguarda la posizione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori la S.C. ha sottolineato, infatti, che non sono ravvisabili gli estremi di una responsabilità per l'infortunio occorso al lavoratore in quanto la decisione di proseguire i lavori in una parte di cantiere non ancora messa in sicurezza "(...) non fu oggetto di programmazione ma venne dettata dall'urgenza del momento e decisa dallo stesso G.A., dal datore di lavoro F.M. e dal preposto G.C., presenti in cantiere nella giornata di sabato. In tal senso anche le dichiarazioni della persona offesa".

Pertanto, è stato dimostrato che il coordinatore era all'oscuro di tale decisione assunta in quel momento; al tempo stesso precisano i giudici di legittimità che sulla base di quanto prevede l'art. 92 del D.Lgs. 81/08, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori è titolare di una posizione di

garanzia che si affianca a quella degli altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica, in quanto, oltre ad "assicurare il collegamento fra impresa appaltatrice e committente al fine di realizzare la migliore organizzazione del lavoro, svolge compiti di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale".

Nello specifico il coordinatore è tenuto quindi al controllo sulla corretta osservanza, da parte delle imprese, delle disposizioni contenute nel PSC nonché sulla scrupolosa applicazione delle procedure di lavoro a garanzia dell'incolumità dei lavoratori; inoltre, è tenuto anche alla verifica della idoneità del POS e ad assicurare la sua coerenza rispetto al PSC.

Su tale figura, ricordano ancora i giudici della Cassazione, grava per altro lo specifico dovere di adeguare PSC e POS in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, verificando, altresì, che le imprese esecutrici adeguino i rispettivi POS, nonché l'obbligo di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, le singole lavorazioni fino agli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate.

L'art. 92, invece, non prevede che il coordinatore è tenuto anche a un puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, controllo questo demandato ad altre figure operative, quali datore di lavoro, dirigente e preposto; esclusa, quindi, la necessità di una presenza quotidiana del M.V. in cantiere e considerato che questi aveva correttamente predisposto il PSC la Corte territoriale ha ragionevolmente escluso che potesse essere a lui addebitato di non averlo modificato, aggiornandolo ed integrandolo in relazione allo sviluppo dei lavori, posto che di tale sviluppo come detto egli non era a conoscenza.

Si tratta questo di un orientamento già espresso in precedenti sentenze che ormai tende a consolidarsi (Cass. pen. Sez.IV, sent. n. 27165 del 24 maggio 2016; Sez. IV, sent. n.47834 del 26 aprile 2016; Sez.IV, sent. n. 44977del 12 giugno 2013); per altro si osservi che un caso che presenta diverse analogie con quello de quo lo si rintraccia anche nella sentenza della Corte di Cass., sez. IV pen., 5 ottobre 2017, n. 45853, (Pres. Romis, Rel. Cappello) dove la S.C. ha precisato che i controlli del coordinatore non possono essere meramente formali, ma vanno svolti in concreto, sebbene "(...) non sia richiesta la presenza quotidiana del coordinatore sul cantiere, ma la sola presenza rispetto ai momenti delle lavorazioni topiche rispetto alla funzione di controllo esercitata o da esercitarsi" ribadendo anche che "(...) il coordinatore opera attraverso procedure; tanto è vero che un potere-dovere di intervento diretto è previsto per tale figura solo quando constati direttamente gravi pericoli (art. 92, c. 1, lett. f, D. Lgs. 81/08).

Le posizioni del datore di lavoro e del direttore di cantiere-preposto

Per quanto, invece, riguarda il datore di lavoro della ditta affidataria la S.C. ha osservato che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, è correttamente inquadrato come datore di lavoro, titolare di una posizione di garanzia e responsabile del rispetto della normativa antinfortunistica

“(…) il soggetto che, pur avendo formalmente appaltato a terzi le opere che hanno dato origine all'infortunio, sia intervenuto costantemente nella loro esecuzione, curando l'organizzazione del lavoro ed impartendo istruzioni e direttive, esercitando cioè una continua ingerenza nella prosecuzione dei lavori medesimi” (In tal senso Cass. pen. Sez. IV, n. 7954 del 10 ottobre 2013; Sez. III, n. 50996 del 24 ottobre 2013).

Nel caso di specie la Corte d'Appello di Torino ha escluso correttamente ogni profilo di colpa in capo al datore di lavoro della Costruzioni R.F. S.r.L., sia per la complessità della struttura aziendale, con diversi cantieri aperti ed una predisposta organizzazione di preposti, sia tenendo conto che l'incidente non era derivato da scelte gestionali di fondo o da difetti strutturali conosciuti o conoscibili dal datore di lavoro, ma da una decisione estemporanea assunta nello svolgimento dei lavori del cantiere e dunque di carattere meramente occasionale: la gestione del rischio era, quindi, riconducibile alla sfera di responsabilità del direttore di cantiere - preposto che occupando una posizione impeditiva avrebbe dovuto, quindi, non agire autonomamente senza informare il proprio datore di lavoro e condividere l'affrettata decisione di eseguire i lavori sia pure in presenza di gravi pericoli.

La classificazione, l'etichettatura e l'imballaggio di sostanze e miscele

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 29 novembre 2017)

Entrano in vigore il 12 dicembre p.v. nuove fattispecie sanzionatorie in tema di classificazione, etichettatura e imballaggio di sostanze e miscele.

16

A prevederlo è l'articolo 15 della legge 20 novembre 2017, n. 167 che reca "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea (Legge europea 2017)".

L'articolo, in particolare, punisce con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 10.000 euro a 60.000 euro chiunque viola le prescrizioni in materia di pubblicità dettate dall'articolo 48, paragrafi 1 e 2, primo comma, del regolamento (CE) n. 1272/2008 del 16 dicembre 2008.

Tali prescrizioni prevedono che qualsiasi pubblicità per una sostanza classificata come pericolosa ne debba menzionare anche le classi o le categorie di pericolo in questione.

Dispongono inoltre che ogni pubblicità per una miscela classificata come pericolosa che permetta a una persona di concludere un contratto d'acquisto senza aver prima preso visione dell'etichetta deve necessariamente menzionare il tipo o i tipi di pericoli che sono indicati nell'etichetta.

Le nuove fattispecie di reato sono state collocate nell'ambito di un articolo aggiuntivo (10-bis) al decreto legislativo 27 ottobre 2011, n. 186, il quale detta, appunto, la disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni del regolamento (CE) n. 1272/2008 relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio di sostanze e miscele, che modifica ed abroga le direttive 67/548/CEE e 1999/45/CE e che modifica il regolamento (CE) n. 1907/2006.

Le novità sui Dispositivi di Protezione Individuale

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 8 novembre 2017)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 259 del 6 novembre 2017 è stata pubblicata la legge 25 ottobre 2017, n. 163 la quale ha conferito al Governo la delega per il recepimento di numerose direttive europee e per l'attuazione di altri atti dell'Unione europea.

Tra le deleghe oggetto di recepimento spicca, sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, quella dettata dall'articolo 6, concernente i dispositivi di protezione individuale. La norma, in particolare, si propone di adeguare la normativa nazionale al regolamento (UE) 2016/425 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2016, sui dispositivi di protezione individuale e che abroga la direttiva 89/686/CEE del Consiglio.

Nell'esercizio della delega – che dovrà essere esercitata entro il 21 novembre 2018 - il Governo dovrà attenersi ad alcuni specifici criteri direttivi, tra i quali si evidenzia:

- la fissazione di specifiche procedure per la valutazione, la notifica e il controllo degli organismi da autorizzare per svolgere compiti di parte terza nel processo di valutazione e verifica della conformità dei dispositivi di protezione individuale ai requisiti essenziali di salute e sicurezza di cui agli articoli 5 e 19 del regolamento (UE) 2016/425, anche al fine di prevedere che tali compiti di valutazione e di controllo degli organismi siano affidati mediante apposite convenzioni non onerose all'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 2009, n. 99;
- la previsione di disposizioni in tema di proventi e tariffe per le attività connesse all'attuazione del regolamento (UE) 2016/425;
- la previsione di sanzioni penali o amministrative pecuniarie efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle violazioni degli obblighi derivanti dal regolamento (UE) 2016/425.

Il Regolamento oggetto di recepimento, si ricorda, stabilisce le procedure e i compiti assegnati ai fabbricanti di DPI per arrivare alla certificazione CE di tipo dei dispositivi di protezione individuale introducendo alcune novità procedurali e, tra l'altro, la scadenza degli attestati di certificazione CE. Elemento di particolare rilevanza della nuova disciplina è la scelta di sostituire la direttiva 89/686/CEE con un regolamento, che è lo strumento giuridico più adeguato per imporre norme

chiare e dettagliate, che non lascino spazio a differenze di recepimento da parte degli Stati membri.

Tale scelta è stata mossa dalla considerazione che l'ambito di applicazione, i requisiti essenziali di salute e di sicurezza e le procedure di valutazione della conformità debbano necessariamente essere identici in tutti gli Stati membri, non potendosi ammettere forme di flessibilità nel recepimento nel diritto nazionale.

Da segnalare che il regolamento in commento disciplina i DPI che sono nuovi sul mercato dell'Unione al momento di tale immissione sul mercato, vale a dire i DPI nuovi di un fabbricante stabilito nell'Unione oppure i DPI, nuovi o usati, importati da un paese terzo.

18

Il regolamento si applica inoltre a tutte le forme di fornitura, compresa la vendita a distanza.

Al fine di garantire all'utilizzatore dei DPI un livello di protezione elevato è stato previsto l'obbligo per gli importatori di assicurarsi che i DPI immessi sul mercato siano conformi ai requisiti del regolamento, evitando l'immissione sul mercato di DPI non conformi o che presentano un rischio.

È stato poi fatto obbligo agli importatori di assicurarsi che siano state svolte le procedure di valutazione della conformità e che la marcatura CE e la documentazione tecnica redatta dai fabbricanti siano a disposizione delle autorità nazionali competenti a fini di controllo.

Sotto il profilo definitorio, il regolamento introduce una nuova definizione di dispositivo di protezione individuale. Tale deve essere considerato:

- a) il dispositivo progettato e fabbricato per essere indossato o tenuto da una persona per proteggersi da uno o più rischi per la sua salute o sicurezza;
- b) i componenti intercambiabili dei dispositivi di protezione individuale, essenziali per la loro funzione protettiva;
- c) i sistemi di collegamento per i dispositivi di protezione individuale che non sono tenuti o indossati da una persona, che sono progettati per collegare tali dispositivi a un dispositivo esterno o a un punto di ancoraggio sicuro, che non sono progettati per essere collegati in modo fisso e che non richiedono fissaggio prima dell'uso

I DPI devono soddisfare i requisiti essenziali di salute e di sicurezza, ad essi applicabili, come espressamente specificati nell'Allegato II al regolamento in commento.

Tali requisiti sono inderogabili e si applicano soltanto se per il DPI in questione sussiste il rischio

corrispondente. Essi devono inoltre essere interpretati e applicati in modo da tenere conto dello stato della tecnica e della prassi al momento della progettazione e della fabbricazione, nonché dei fattori tecnici ed economici, che sono conciliati con un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza.

Nell'Allegato II vengono evidenziati, nel dettaglio, tutti i requisiti necessari per garantire che i DPI possano offrire una protezione adeguata nei confronti dei rischi da cui sono destinati a proteggere. Vengono quindi presi in considerazione i principi generali di progettazione, quali l'ergonomia, i livelli e le classi di protezione, l'innocuità dei DPI, il comfort e l'efficacia, le istruzioni e le informazioni del fabbricante.

Successivamente, nella parte due dell'allegato, si specificano i requisiti supplementari comuni a diversi tipi di DPI (ad, esempio, DPI dotati di sistemi di regolazione, DPI che avvolgono le parti del corpo da proteggere, DPI per il viso, gli occhi e l'apparato respiratorio, DPI soggetti a invecchiamento, ecc.), mentre nella parte tre si definiscono i requisiti supplementari specifici per rischi particolari (protezione da impatto meccanico, protezione dalla compressione statica di una parte del corpo, protezione dalle lesioni meccaniche, protezione contro i liquidi, protezione dagli effetti nefasti del rumore, protezione dal calore e/o dal fuoco, protezione dal freddo, protezione dalle scosse elettriche, protezione dalle radiazioni, protezione dalle sostanze e dalle miscele pericolose per la salute e dagli agenti biologici nocivi).

Si segnala in proposito che, al fine di semplificare e di adeguare alcuni requisiti essenziali di sicurezza della direttiva 89/686/CEE alla prassi corrente, il regolamento in commento ha soppresso l'obbligo di indicare un indice di comfort sull'etichetta dei DPI che proteggono dal rumore nocivo, in quanto l'esperienza ha dimostrato che non è possibile misurare e stabilire un indice siffatto.

Per quanto riguarda le vibrazioni meccaniche, è stato eliminato l'obbligo di non superare i valori limite fissati nella normativa dell'Unione sull'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni, in quanto l'uso dei DPI, da solo, non è in grado di conseguire tale obiettivo. Per quanto riguarda i DPI che proteggono dalle radiazioni, non è più necessario imporre l'indicazione delle curve di trasmissione nelle istruzioni per l'uso fornite dal fabbricante, poiché l'indicazione del fattore di protezione è più utile ed è sufficiente per l'utilizzatore.

Affinché sia garantito il rispetto dei requisiti essenziali di salute e di sicurezza il regolamento ha definito idonee procedure di valutazione della conformità cui i fabbricanti si devono attenere.

La direttiva 89/686/CEE classificava infatti i DPI in tre categorie oggetto di procedure di valutazione della conformità distinte. Al fine di garantire lo stesso livello di sicurezza elevato per tutti i DPI, la gamma dei prodotti oggetto di una delle procedure di valutazione della conformità relative alla fase di produzione è stata quindi ampliata.

Le procedure di valutazione della conformità sono state inoltre adeguate alle condizioni specifiche della fabbricazione dei DPI prodotti in serie in cui ciascun articolo è fabbricato per adattarsi a un singolo utilizzatore e dei DPI prodotti come unità singole per adattarsi a un singolo utilizzatore.

Per concedere ai fabbricanti e agli altri operatori economici tempo sufficiente per adeguarsi ai requisiti del regolamento, è stato disposto un periodo transitorio durante il quale i DPI conformi alla direttiva 89/686/CEE potranno ancora essere immessi sul mercato.

Viene infatti previsto che tutte le disposizioni del Regolamento (UE) 9 marzo 2016, n. 425 si applichino a decorrere dal 21 aprile 2018, ad eccezione delle norme in tema di notifica degli organismi di valutazione della conformità (articoli da 20 a 36) e di quelle sulle procedure di comitato (articolo 44), che si applicheranno invece dal 21 ottobre 2016.

Le sanzioni che gli Stati membri dovranno stabilire in caso di violazione da parte degli operatori economici delle disposizioni del regolamento si applicheranno invece a decorrere dal 21 marzo 2018.

Inail artigiani, approvato lo sconto per il 2017

(Paola Sanna, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 23 novembre 2017)

Lo scorso 14 novembre la Corte dei conti ha recepito il decreto condiviso dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze, con il quale è stata deliberata la misura della riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti dalle imprese artigiane.

21

Il provvedimento è disposto in attuazione di quanto già previsto dal Presidente dell'Inail con la Determina n. 331 del 28 agosto 2017, nella quale la misura del beneficio è stata fissata al 7,22% dell'importo dei premi dovuti per l'annualità 2017.

Le imprese interessate

La legge n. 296/2006, all'articolo 1, commi 780 e 781, ha disposto - come noto - la riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti dalle imprese artigiane, nel limite complessivo di un importo predefinito.

I presupposti per l'accesso al beneficio sono sintetizzabili in questi due requisiti: le aziende artigiane devono:

- risultare in regola con tutti gli obblighi previsti dal Dlgs 81/2008 e dalle specifiche normative di settore;
- non aver denunciato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio, quindi nella fattispecie, il periodo preso in considerazione copre le annualità 2015 e 2016.

La previsione di legge

Pare opportuno segnalare che la norma istitutiva al comma 781 aveva individuato tra i requisiti dell'azienda, anche l'aver adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro. Tuttavia, con nota del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 marzo 2010, in accordo con la Ragioneria generale dello Stato e con l'Ufficio legislativo del ministero del Lavoro è stata data un'interpretazione dell'articolo 1, commi 780 e 781 della legge in argomento, secondo la quale lo

sconto è concesso a tutte le aziende che certifichino il rispetto delle norme in materia di sicurezza e la mancanza di infortuni in un arco di tempo che precede la data di richiesta di ammissione al beneficio, senza tenere conto dell'attuazione di piani pluriennali.

Lo sconto per l'anno 2017

L'entità dello sconto per il 2017 è stata fissata, come si è detto, in misura pari al 7,22% dell'importo del premio assicurativo dovuto per l'anno 2017.

Ciò significa che, in fase di autoliquidazione Inail nel prossimo mese di febbraio, le imprese artigiane aventi diritto alla riduzione dovranno determinare l'ammontare di quanto dovuto a titolo di regolazione anno 2017, riconoscendo lo sconto sopra indicato sull'intero premio dovuto per l'annualità 2017, escludendo però dal calcolo del beneficio, l'ammontare del premio dovuto a titolo di rata anticipata per l'anno 2018.

Stress lavoro correlato: un nuovo manuale

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 9 novembre 2017)

L'Inail, nei giorni scorsi, ha pubblicato un utile manuale ad uso delle aziende per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato.

La pubblicazione dell'Istituto assicuratore descrive la metodologia per la valutazione e gestione di questa particolare fattispecie di rischio e integra le novità e gli sviluppi di ricerca emersi negli ultimi anni.

Lo scopo del manuale è quello di fornire ai datori di lavoro, ai dirigenti, ai preposti, ai medici competenti, ai responsabili e agli addetti del servizio di prevenzione e protezione, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ai lavoratori, ciascuno per le proprie competenze, una metodologia sostenibile, aggiornata e scientificamente solida per l'attuazione di un percorso collaborativo finalizzato alla gestione del rischio stress lavoro correlato in termini di efficacia per l'azienda.

Deve essere segnalato che l'intero processo metodologico e i relativi strumenti a supporto sono fruibili anche in una piattaforma online ospitata sul sito web dell'Inail, realizzata con l'obiettivo di offrire gratuitamente alle aziende strumenti e tutorial utili per l'attuazione del processo di valutazione e gestione e, al contempo, dar vita a un sistema di implementazione continuo che, grazie alla raccolta sistematica di dati, permetta lo sviluppo delle attività di ricerca nel tempo.

Per poter utilizzare la piattaforma è necessario essere registrati ai servizi online Inail. La piattaforma rientra tra i servizi a cui è abilitato il datore di lavoro, previa registrazione e autenticazione ai servizi online dell'Istituto.

Il percorso logico e metodologico seguito dall'Inail nella predisposizione del manuale in commento e della connessa piattaforma trae origine dall'articolo 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 il quale, come noto, ha previsto che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

La norma, si ricorda, ha, inoltre demandato alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio

stress lavoro-correlato, successivamente emanate dal Ministero del lavoro nel 2010, (Cfr. Comunicato del Ministero del lavoro in G.U. n. 304 del 30 dicembre 2010).

Le indicazioni del Ministero definiscono in cinque passaggi fondamentali il processo valutativo dello stress:

- analisi preliminare da parte del datore di lavoro della presenza dei fattori oggettivi di rischio (art. 4, comma 2) dando la priorità a quelli che possono essere i "segnali" denotativi di problema di stress lavoro-correlato (art. 2, comma 1) e degli indicatori (art. 4, comma 1) da condursi secondo le modalità indicate negli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 e tenendo conto dei gruppi di lavoratori interessati (previa consultazione del RLS);

- individuazione delle misure necessarie da parte del datore di lavoro (art. 4, comma 3);

- l'adozione delle stesse con il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 4, comma 5);

- nell'ipotesi eventuale di perduranti evidenze di stress, necessità di svolgere l'analisi percettiva (ad es., con l'utilizzo di test mirati ai singoli) e di adottare misure individuali (art. 6, comma 1). Quest'analisi dovrà essere attivata unicamente nel caso in cui la fase preliminare riveli elementi di rischio stress e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci;

- vista la logica di semplificazione presente nel D.Lgs. 81/08, la possibilità per il datore di lavoro, una volta effettuata la valutazione del rischio, di adottare direttamente le eventuali misure individuali (art. 6, comma 1), soprattutto (ma non esclusivamente) nelle aziende che occupano pochi lavoratori.

Le indicazioni ministeriali inoltre, nel ribadire con estrema chiarezza che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e che deve essere effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST), indicano un percorso logico e metodologico inteso a permettere una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato e, conseguentemente, a consentire al datore di lavoro la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, di riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, viene chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione, inoltre, deve prendere in esame non

singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.).

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

A) Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni oggettive

La fase preliminare consiste nella rilevazione, da parte del datore di lavoro, di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori dei punti che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti 2 e 3 dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

B) Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni soggettive

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunione) che garantiscano il coinvolgimento dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

La valutazione approfondita del rischio da stress occupazionale deve essere condotta sulla base di un questionario che mira ad individuare la percezione delle condizioni lavorative individuali. Questo questionario prende in considerazione le reazioni soggettive dei lavoratori alle condizioni proprie del loro luogo di lavoro e delle caratteristiche dello stesso, richiedendo la loro valutazione, riferita, ad esempio: all'organizzazione del lavoro, alle relazioni sociali, alle richieste poste dai compiti da svolgere, al sostegno offerto da superiori e colleghi, alla possibilità di esercitare un controllo sulle proprie attività di lavoro. Solitamente a queste domande riferite al lavoro ne vengono affiancate anche altre concernenti lo stato di salute psicofisica dei singoli lavoratori, ad esempio in relazione a: disturbi del sonno, alimentari, fisici, dell'umore. Il metodo di rilevazione è costituito generalmente da questionari anonimi somministrati alla popolazione presa in esame, o ad un campione significativo di soggetti. In ogni caso si richiede la partecipazione diretta di una notevole percentuale di lavoratori, al fine di evidenziare risultati statisticamente significativi.

C) Misure di prevenzione e protezione

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Nello scegliere le misure ed i provvedimenti di prevenzione adeguati, dato il carattere variabile del fenomeno stress, legato a fattori "imprevedibili" (es. le diverse reazioni dei gruppi - o del singolo - nei confronti della medesima scelta aziendale che sia tecnica, gestionale, organizzativa o un evento che subentra nella vita di una persona), si potrebbero adottare differenti misure. Tra queste:

- misure tecniche, organizzative, procedurali;
- potenziamento di automatismi tecnologici;
- alternanza di mansioni nei limiti di legge e di contratto;
- riprogrammazione dell'attività;
- particolare formazione e addestramento;
- forme di comunicazione;
- forme di coinvolgimento;
- particolare sorveglianza sanitaria.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;

- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

La valutazione dello stress lavoro correlato, come parte dei SGSL, dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione. Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.)

Il lavoro agile e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 8 novembre 2017)

L'inail, con la Circolare 2 novembre 2017, n. 48, ha fornito importanti indicazioni applicative sulle modalità di esecuzione del lavoro agile, sugli obblighi assicurativi, sulla classificazione tariffaria e sulla retribuzione imponibile.

Di particolare interesse rivestono le istruzioni fornite sul tema della tutela della salute e sicurezza.

Al riguardo l'Istituto assicuratore ricorda che l'articolo 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 ha previsto che, a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro abbia l'obbligo di consegnare al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Nella circolare viene inoltre specificato l'informativa deve specificare le modalità di corretto utilizzo delle attrezzature o apparecchiature eventualmente messe a disposizione e che, al riguardo, il datore di lavoro deve assicurarsi che tali strumenti siano conformi a quanto previsto nell'Allegato III del Testo Unico sulla sicurezza.

Il datore di lavoro stesso dovrà poi garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza attraverso una loro adeguata manutenzione.

Il richiamo contenuto nella legge 81/2017 alla necessità che le attrezzature messe a disposizione dei lavoratori siano conformi a quanto previsto nell'Allegato III del D.Lgs 81/08 ci induce a ritenere che l'informativa debba contenere quantomeno i seguenti aspetti.

Microclima

Nei luoghi di lavoro devono essere garantite adeguate condizioni di salute e di benessere relativamente al microclima e alla qualità dell'aria, sia ricorrendo a scambi naturali con l'ambiente esterno sia utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria. Fermo restando che sono numerosi i fattori che influiscono sul microclima, non ultimi ad esempio il tipo di

attività fisica svolta e l'abbigliamento indossato, la normativa tecnica fornisce alcuni parametri di riferimento:

- temperatura interna invernale oscillante tra i 18 e i 22 °C,
- umidità relativa invernale compresa tra 40 - 60 %,
- temperatura interna estiva inferiore all'esterna di non più di 7 °C umidità relativa estiva compresa tra 40 - 50 %,
- velocità dell'aria inferiore a 0,15 m/sec.

Illuminazione

La quantità di luce necessaria in ciascun ambiente viene calcolata sulla base di parametri individuati dalle norme UNI e dipende dal tipo di attività svolta e dalle capacità visive del lavoratore.

Su questo tema la legislazione vigente stabilisce che:

- in tutti i casi in cui sia possibile, è necessario prevedere un'adeguata illuminazione naturale;
- è preferibile evitare la luce solare diretta perché può essere fonte di abbagliamento o di riflessi;
- gli impianti di illuminazione artificiale devono essere previsti per le situazioni e gli orari in cui la luce naturale non è sufficiente.

Rischio rumore

Sono da considerarsi a norma gli ambienti di lavoro in cui il LEP (Livello di Esposizione Personale) di ciascun lavoratore non sia superiore agli 80 decibel.

In un ambiente d'ufficio le principali cause di rumorosità sono identificabili:

- nell'eccessivo affollamento;
- nel sovrapporsi di conversazioni ad elevato volume;
- nell'uso in contemporanea di cellulari, telefoni e apparecchiature rumorose.

Rischio elettrico

Il D.Lgs. 81/2008 obbliga il datore di lavoro a garantire la sicurezza dei lavoratori realizzando esclusivamente impianti "a regola d'arte" (realizzati, cioè, secondo i criteri della buona tecnica) e prevedendo verifiche periodiche dello stato di efficienza di impianti e apparecchiature attraverso regolari interventi di manutenzione e controllo. Importante, in ogni caso, che vengano seguite le seguenti istruzioni:

- prese e interruttori devono essere mantenuti integri e ben fissati alle pareti;
- le apparecchiature devono essere utilizzate in conformità con le istruzioni d'uso fornite dal costruttore nel manuale utente;
- l'utilizzo di prese multiple con numerose spine collegate è da evitarsi o comunque è subordinato alla verifica che la potenza complessiva delle apparecchiature collegate sia compresa entro i limiti indicati sulle prese o sulle ciabatte stesse;
- deve essere evitato l'uso di prese o apparecchiature elettriche in situazioni in cui potrebbero trovarsi a contatto con acqua.

Uso dei videoterminali

Le misure di prevenzione indicate dal legislatore hanno carattere prioritariamente ergonomico (postura, illuminazione, microclima ecc.) e si focalizzano non tanto sul singolo dispositivo quanto sulla postazione di lavoro, composta:

- dal videoterminale stesso;
- dalla tastiera o da altri sistemi di immissione dati eventualmente presenti;
- dal software per l'interfaccia uomo-macchina;
- dagli accessori opzionali e dalle apparecchiature connesse (unità dischi, telefono, stampante ecc.);
- dalla sedia, dal piano di lavoro, dal supporto per i documenti;
- dall'ambiente di lavoro immediatamente circostante.

I rischi connessi all'uso di strumenti informatici riguardano:

- ai rischi per la vista e per gli occhi;

- ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale;
- alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Qualora il lavoratore venga definito videoterminalista, ai sensi dell'art 173, comma 1 lett. c), deve essere sottoposto ad una visita medica da parte del medico competente che, in questo modo, ne accerta l'idoneità. L'accertamento dell'idoneità, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, deve essere ripetuto con la seguente periodicità:

- ogni due anni per i lavoratori classificati come "idonei con prescrizioni" e per i lavoratori che
- abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
- ogni cinque anni in tutti gli altri casi.

Il medico competente può, in casi particolari, stabilire frequenze diverse.

Criteria per la realizzazione della postazione di lavoro

Questi i requisiti prescritti per la postazione di lavoro:

a) il piano di lavoro deve:

- essere di superficie tanto ampia da consentire l'appoggio degli avambracci;
- avere un'altezza compresa tra 70 e 80 cm;
- non essere riflettente;
- consentire uno spazio adeguato per il posizionamento del sedile e degli arti inferiori.

b) il sedile deve essere in possesso dei requisiti di sicurezza ed ergonomia prescritti dalla normativa e cioè:

- essere dotato di basamento a cinque punti di appoggio o, comunque, stabile;
- essere di tipo girevole;
- presentare un piano regolabile in altezza e uno schienale regolabile in altezza e in inclinazione;
- quando necessario essere corredato di poggiatesta separato.

Safety e work-life balance: premiate le aziende virtuose

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 16 novembre 2017)

Con la pubblicazione del tanto atteso Decreto del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Economia e delle Finanze 12 settembre 2017, ha trovato attuazione la previsione dell'art. 25 del D.Lgs. 81/15, che in via sperimentale riconosce la concessione di sgravi contributivi a beneficio dei datori di lavoro che, mediante la contrattazione collettiva aziendale, adottano specifiche misure di conciliazione tra vita professionale e privata (Comunicato in Gazzetta Ufficiale del 23 ottobre 2017, n. 248).

Il provvedimento, che ha ricevuto l'ok della Corte dei Conti solo lo scorso 12 ottobre, definisce i criteri e le modalità di utilizzo per le predette finalità delle risorse finanziarie che sono molto ingenti; l'ammontare, infatti, è di circa 110 milioni di euro, di cui di cui euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e euro 54.600.000,00 per l'anno 2018.

Il decreto s'inserisce, quindi, all'interno del quadro degli interventi di sostegno previsti dalla riforma del c.d. "Jobs Act" e incentiva lo sviluppo welfare aziendale basato non solo sul risparmio economico ma, soprattutto, su una filosofia gestionale a più ampio respiro in cui viene posto al centro il benessere lavorativo e, quindi, le persone facenti parte dell'organizzazione con le loro diversità ed esigenze (si veda la tabella uno).

Campo di applicazione e requisiti generali

Destinatari dell'agevolazione sono i soli datori di lavoro del settore privato; requisito fondamentale per l'accesso allo sgravio, usufruibile una sola volta nel biennio 2017-2018, è la stipula e il deposito telematico di contratti collettivi aziendali che prevedano, appunto, l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata che siano innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle norme vigenti.

Altro importante requisito previsto per l'accesso all'agevolazione è il possesso, ai sensi dall'art. 1, comma 1175, della legge 296/06, dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il D.U.R.C.; di conseguenza sono esclusi i datori di lavoro che hanno riportato condanne per i reati in materia di salute e di sicurezza sul lavoro previsti nell'allegato "A" del d.m. 30 gennaio 2015 che, occorre ricordare, per il periodo previsto fungono da cause ostative per godere dei benefici normativi e contributivi (si veda la tabella due).

L'importo è concesso entro il limite del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente da riportare nell'apposita domanda da presentare per via telematica all'INPS secondo quanto stabilito dalla circolare dello stesso Istituto 3 novembre 2017, n. 163.

Incentivo contributivo e misure di work-life balance

Il godimento dell'incentivo è subordinato, quindi, alla stipula di un contratto collettivo integrativo aziendale che focalizzi un set di misure ulteriori rispetto a quanto già previsto a livello normativo e di contrattazione collettiva nazionale; per evitare possibili abusi l'art. 2, c.3, prevede espressamente che le misure di conciliazione ai fini dell'ammissione al beneficio, dovranno essere in numero minimo di due di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).

34

Si consideri, infatti, che il successivo art. 3 ne prevede tre; la prima, la "A" riguarda misure inerenti la genitorialità come, ad esempio:

- l'estensione temporale del congedo parentale con integrazione della relativa indennità;
- la previsione di nidi d'infanzia e/o spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali, percorsi formativi per agevolare il rientro dal congedo di maternità;
- l'erogazione di buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting, etc.;

La seconda area, la "B", invece riguarda la flessibilità organizzativa, comprendendo il ricorso al part-time, la stipula di accordi di smart working secondo quanto prevede la legge n.81/2017 (cfr. anche Circolare INAIL 2 novembre 2017, n. 48), la flessibilità oraria in entrata e in uscita, la cessione solidale di permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti, la banca ore.

Infine, l'ultima area di intervento, la "C", riguarda alcune misure inerenti il c.d. welfare aziendale, costituite da convenzioni con strutture per servizi di cura oppure dall'erogazione di buoni per l'acquisto di tali servizi, nonché erogazione di servizi time saving.

Il quadro che ne discende, quindi, è la previsione di una serie articolata di misure che costituiscono in effetti la dotazione strumentale per realizzare il benessere lavorativo attraverso politiche attive di "work-life balance" che hanno trovato la loro genesi nel mondo anglosassone già verso la fine degli anni settanta che comportano un bilanciamento tra il lavoro (carriera e ambizione professionale) e la vita privata (famiglia, svago, divertimento) e che sia pure lentamente si stanno diffondendo anche nel nostro Paese.

Servizi save timing: l'incentivo ne accresce l'appeal

Una misura d'intervento innovativa che merita certamente un particolare approfondimento, in quanto ha pesanti ricadute sul benessere lavorativo e, quindi, anche sul contenimento dello stress lavoro – correlato, è quella dei servizi save timing, ossia i servizi "salva tempo" che si collocano anch'essi all'interno delle politiche di work-life balance.

Più precisamente si tratta di servizi utili a risparmiare il tempo che normalmente viene dedicato dal lavoratore per sbrigare le incombenze amministrative o casalinghe al fine di spenderlo per lo svago e la famiglia; come si può constatare, infatti, delle volte per pagare anche una semplice bolletta o presentare una pratica presso gli uffici pubblici o altri enti ciò obbliga il lavoratore a subire uno stress, anche significativo, per conciliare i propri tempi con quelli di apertura fino a dover richiedere delle ore di permesso che magari potrebbero essere spese per questioni più importanti.

Tutto ciò ha evidentemente anche delle dirette ricadute sulla produttività aziendale e, quindi, il datore di lavoro adottando delle semplici soluzioni, per ridurre i costi in convenzione diretta con soggetti terzi già organizzati per l'erogazione di un dato servizio, può conseguire buoni risultati visto che una migliore gestione del tempo renderà molto meno stressante l'attività lavorativa e le commissioni domestiche del lavoratore, riducendo così anche l'assenza e il rischio di errori sul lavoro che potrebbero costare anche molto cari in termini di sicurezza.

Il confronto tra i soggetti aziendali della prevenzione

Rimane, infine, solo da compiere un'ultima importante osservazione; trattandosi di misure che in gran parte hanno anche riflessi diretti sui rischi da stress lavoro – correlato in virtù di quanto stabiliscono gli artt. 29, primo comma, e 50 del D.Lgs. 81/08, le stesse andranno attentamente analizzate prima della fase di contrattazione collettiva in occasione di una riunione di prevenzione tra il datore di lavoro, il RSPP, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto prevede anche l'art. 35 dello stesso decreto.

Il confronto tra tali figure, infatti, consentirà di meglio tarare il set d'interventi su cui puntare e i target della popolazione lavorativa e quindi di sviluppare una politica di welfare aziendale più efficace sia per l'azienda che per i lavoratori.

Tabella 1 Le principali novità del d.m. 12 settembre 2017	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none">• Datori di lavoro privati.
Tipo di incentivo	<ul style="list-style-type: none">• Sgravio contributivo previsto per il periodo 2017 – 2018;• Lo sgravio non può superare un importo pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente la domanda.

Misure agevolabili	<ul style="list-style-type: none"> Le misure di conciliazione devono essere minimo due tra quelli indicati nell'art. 3 del decreto del 12 settembre 2017, di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B).
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> Stipula e deposito di un contratto collettivo di lavoro aziendale anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, che preveda istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, in modo da innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai CCNL di settore ovvero da precedenti contratti collettivi aziendali; Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali devono essere sottoscritti e depositati tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018; Possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC); Il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno 70% della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente.
Presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> Per via telematica all'INPS a partire dal 4 novembre 2017; Ciascun datore di lavoro può presentare la domanda una sola volta nell'ambito del biennio 2017-2018; Ulteriori indicazioni sono contenute nella circolare INPS 3 novembre 2017, n. 163.
Erogazione dell'incentivo	<ul style="list-style-type: none"> L'erogazione delle risorse è articolata in due distinte fasi: <ul style="list-style-type: none"> - una prima fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; - una seconda fase riguarderà i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018.

Tabella 2 Alcune delle cause ostative più significative al rilascio del durc previste dall'allegato "a" del d.m. 30 gennaio 2015		
Riferimento normativo	Illecito	Periodo di non regolarità
art. 437 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro. 	24 mesi
Art. 589, comma 2 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> Omicidio colposo. 	24 mesi

Art. 590, comma 2 c.p.	<ul style="list-style-type: none"> • Lesioni personali colpose. 	18 mesi
Art. 55, primo comma, D.Lg. 81/08	<ul style="list-style-type: none"> • Omessa valutazione dei rischi (art. 29, primo comma); • Omessa redazione del DVR (art. 29, primo comma); • Mancata collaborazione del RSPP e/o del medico competente nella valutazione dei rischi (art. 29, primo comma); • Omessa nomina del RSPP (art. 17, primo comma); • Mancata frequenza all'apposito corso in materia di sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione (art. 34, comma 2, D.Lgs. 81/2008). 	12 mesi
Art. 55, comma 5, lett. a), b), c) e d) D.Lgs. 81/08	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione delle norme di tutela dei volontari e dei soggetti che svolgono attività a favore delle associazioni di promozione sociale e le ASD (art. 3, comma 12-bis, D.Lgs. 81/08); • Omessa consegna al RLS del DVR previa sua richiesta (art. 18, primo comma, lett. o), D.Lgs. 81/08); • Mancato accesso del RLS ai dati relativi alla denuncia d'infortunio sul lavoro (art. 18, primo comma, lett. o), D.Lgs. 81/08); • Omessa informazione da parte del datore di lavoro committente negli appalti sui rischi specifici e delle misure di prevenzione e protezione (art. 26, primo comma, lett. b), D.Lgs. 81/08); • Violazione delle norme in materia di gestione delle emergenze e in caso di pericolo grave e immediato (art. 43, primo comma, lett. a), b), c), d), comma 4, D.Lgs. 81/08). • Omesse misure di primo soccorso aziendale (art. 45, c.1, D.Lgs. n.81/2008) • Omessa verifica dell'idoneità tecnico-professionale degli appaltatori e dei lavoratori autonomi da parte del datore di lavoro committente (art. 26, c.1, lett. a, D.Lgs. n.81/2008) • Assegnazione dei lavoratori a compiti lavoratori senza tenere conto delle loro capacità e condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza (art. 18, c.1, lett. c, dLgs. n.81/2008) 	12 mesi

	<ul style="list-style-type: none"> • Ulteriori violazioni individuate all'art. 55, c.5, lett. c) e d) del D.Lgs. n.81/2008 	
Art. 68, primo comma, lett. a), b), D.Lgs. 81/08	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di luoghi di lavoro (artt. 64 - 66 D.Lgs. 81/08). 	12 mesi
Art. 87, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. 81/08	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di attrezzature, DPI, impianti e apparecchiature elettriche (artt. 70 e ss. D.Lgs. 81/08). 	12 mesi
Art. 159, commi 1 e 2, lett. a), b) D.Lgs. 81/08	<ul style="list-style-type: none"> • Violazioni in materia di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili (artt. 88 e ss. D.Lgs. 81/08). 	12 mesi

Esempi di servizi save timing

- Car-pooling aziendale;
- Car-sharing aziendale;
- Servizio di acquisto di biglietti per eventi culturali;
- Convenzioni con professionisti esterni per il disbrigo delle pratiche burocratiche (es. commercialista, consulente del lavoro, etc.);
- Raccolta pacchi dai corrieri;
- Organizzazione in azienda di piccoli mercatini di prodotti tipici locali, bio e a km0, in un determinato giorno della settimana;
- Lavaggio e assistenza auto;
- Servizio di spesa pronta con prodotti locali con consegna in azienda ai dipendenti;
- Servizio lavanderia/stireria;
- Servizio pasti take-away;
- Servizio di maggiordomo, con una persona che si occupa di sbrigare le commissioni dei dipendenti.

L'Esperto Risponde



■ PROFESSIONI SANITARIE: POLIZZA NON «COLLETTIVA»

D. *L'articolo 10, comma 3, della legge 8 marzo 2017, n. 24 («Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie») stabilisce che: «Al fine di garantire efficacia alle azioni di cui all'articolo 9 e all'articolo 12, comma 3, ciascun esercente la professione sanitaria operante a qualunque titolo in strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche o private provvede alla stipula, con oneri a proprio carico, di un'adeguata polizza di assicurazione per colpa grave».*

Può una Federazione nazionale, su mandato del Consiglio nazionale (l'insieme di tutti i presidenti dei collegi professionali, provinciali e interprovinciali) imporre una polizza assicurativa collettiva obbligatoria e non lasciare al singolo esercente la facoltà di scegliere la compagnia e il contratto che più gli aggrada?

R. La legge 8 marzo 2017, n. 24, ha introdotto nel nostro ordinamento importanti disposizioni in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie. Tra queste, merita di essere sottolineata una novità assoluta: l'obbligo per ciascun esercente - indipendentemente dal fatto che svolga la professione in strutture sanitarie pubbliche o private - di stipulare, con oneri a proprio carico, un'adeguata polizza di assicurazione per colpa grave.

Tale stipula, poiché la responsabilità è di carattere individuale e i relativi costi sono a carico del singolo, non potrà essere imposta da scelte assicurative individuate da organizzazioni professionali o sindacali.

(Claudio Testuzza, Il Sole 24 ORE – Estratto da “L'Esperto Risponde”, 20 novembre 2017)

■ ATTREZZATURE ANTINCENDIO

D. *Vorrei chiedere se nel caso in cui nell'auto aziendale (non assegnata ad un singolo dipendente ma a disposizione) sia previsto in dotazione un piccolo estintore, è necessario un percorso di*

addestramento a tutto il personale che utilizza l'auto stessa, in quanto l'estintore si configurerebbe come attrezzatura di lavoro?

R. Secondo il quesito, l'auto aziendale sarebbe da configurarsi in generale come attrezzatura di lavoro; pertanto se il datore di lavoro decida (anche correttamente) di dotare l'auto aziendale di estintore, chi la utilizza deve essere addestrato all'impiego dell'estintore, delle condizioni ed eventuali limiti di impiego.

(Dario Zanut, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", 7 settembre 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 30 novembre 2017, n. 280)



41

LEGGE 25 ottobre 2017, n. 163

Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016-2017.

(G.U. 6 novembre 2017, n. 259)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 15 novembre 2017, n. 267)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplodenti

(G.U. 15 novembre 2017, n. 267)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

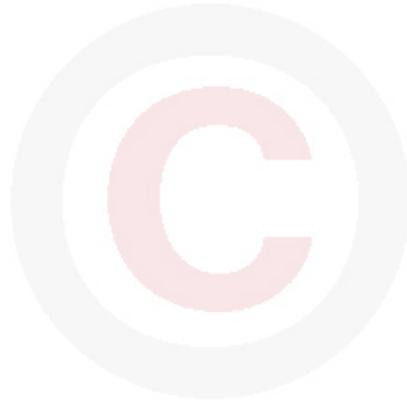
(G.U. 15 novembre 2017, n. 267)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 8 settembre 2017

Modello di dichiarazione ai fini del certificato comunitario per l'abilitazione alla navigazione nelle acque nazionali interne navigabili.

(G.U. 25 novembre 2017, n. 276)



GRUPPO**24ORE**

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

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

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

© 2017 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.