



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

GRUPPO  24 ORE

# Sommario

Chiusa in redazione il 2 marzo 2018

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### Accordi in sicurezza

#### **ACCORDO TRA ANAS E SINDACATI PER GLI APPALTI SUPERIORI A 50 MILIONI**

*L'Anas e i sindacati edili (Fillea, Filca, Feneal) hanno siglato, in data 21 febbraio 2018, un importante protocollo d'intesa destinato a regolare gli appalti con un importo superiore ai 50 milioni di euro.*

(Rossella Quintavalle, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2018)

4

### Dlgs 81/2008

#### **COSTITUITO IL TAVOLO TECNICO DEL SINP**

*Dopo quasi dieci anni si completa il quadro normativo ai fini dal funzionamento degli organi pubblici preposti alla organizzazione e alla piena applicazione del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). Infatti, con il decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 6 febbraio 2018 è stato istituito il tavolo tecnico per lo sviluppo e coordinamento del Servizio informativo nazionale per la prevenzione (Sinp), quest'ultimo già istituito in base all'articolo 5 del decreto 183/2016 dei ministri del Lavoro e della Salute, di concerto con quello per Semplificazione della pubblica amministrazione.*

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 febbraio 2018)

7

### Sicurezza e privacy

#### **L'INSTALLAZIONE E L'USO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO**

*Con Circolare 19 febbraio 2018, n. 5 l'Ispettorato nazionale del lavoro è intervenuto per chiarire alcuni aspetti operativi connessi con l'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo. Il tema è, ovviamente, straordinariamente delicato, stante la necessità di contemperare, da un lato, l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione propria del datore di lavoro e, dall'altro, tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori.*

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 23 febbraio 2018)

9

### Verifiche sicurezza

#### **ADOTTATO IL NUOVO ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI ALLE VERIFICHE PERIODICHE**

*Il Ministero del Lavoro ha adottato il diciassettesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del d.m. 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.*

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 20 febbraio 2018)

15

### Formazione sicurezza

#### **LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN AULA E IN MODALITÀ E-LEARNING**

*Lo sviluppo crescente delle nuove tecnologie e il sempre più diffuso loro utilizzo in azienda e in analoghi contesti lavorativi ci spinge ad interrogarci se sia compatibile con la vigente legislazione prevenzionale l'utilizzo della videoconferenza in luogo dell'ordinaria formazione in aula.*

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", n. 2, 22 febbraio 2018)

17

---

## **Sicurezza e giurisprudenza - 1**

### **LE PROCEDURE SCORRETTE TOLLERATE**

*Sul piano infortunistico com'è noto, non tutti i settori hanno lo stesso peso; le statistiche dell'INAIL consentono da tempo, ormai, di tracciare una mappa particolareggiata e sufficientemente chiara delle attività ad alto rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, che non sono solo quelle dell'edilizia ma anche di altri settori come, ad esempio, il metalmeccanico e l'agricoltura e la manutenzione del verde.*

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24, n. 2, 21 febbraio 2018)

**21**

---

## **Sicurezza e giurisprudenza - 2**

### **PROTEZIONI COLLETTIVE NON OBBLIGATORIE**

*Nei lavori in quota le misure di protezione collettive presentano carattere prioritario ma non imprescindibile. Esse devono essere necessariamente previste e adottate laddove quelle individuali risultino inadeguate. Tale è il principio espresso dalla Corte di cassazione (quarta sezione penale) con la sentenza 5477/2018, che ha accolto il ricorso avverso la sentenza di condanna del giudice di merito con la quale quest'ultimo aveva ritenuto la responsabilità degli imputati su un asserito obbligo generale e incondizionato di predisporre, in caso di lavori in quota, dispositivi di sicurezza collettivi in aggiunta a quelli individuali.*

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 febbraio 2018)

**26**

---

## **Sicurezza e giurisprudenza - 3**

### **CORTE UE: LECITO LICENZIARE LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA**

*Una legge nazionale che consente di licenziare la lavoratrice in stato di gravidanza nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo non è contraria al diritto comunitario; ciascuno Stato membro resta, tuttavia, libero di prevedere forme di tutele più forti per le dipendenti madri e gestanti. Con queste motivazioni la sentenza della Corte di giustizia pubblicata ieri (Causa C 103/2016), ha rimosso ogni dubbio sulla legittimità della normativa vigente in Spagna.*

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 23 febbraio 2018)

**28**

---

## **Sicurezza e incendi**

### **L'ESODO ORIZZONTALE PROGRESSIVO**

*L'esodo di emergenza prevede un insieme di misure che consentono alle persone, presenti in un determinato luogo, di raggiungere agevolmente un luogo sicuro in caso di incendio. Tale obiettivo diventa difficile in presenza di persone con disabilità o limitazioni al movimento, che non possono gestire in autonomia l'esodo verso luogo sicuro. Si pensi in particolare ad un ospedale, una struttura di assistenza per anziani e luoghi con presenza di persone con vario grado di difficoltà motoria, cognitiva e percettiva.*

(Dario Zanut, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Antincendio24", n. 2, 22 febbraio 2018)

**30**

---

## **Bonus e sicurezza**

### **BONUS ASSUNZIONI, CHECK-UP IN AZIENDA**

*Richiede un ventaglio di verifiche preliminari l'utilizzo dello sgravio contributivo per assumere lavoratori under 35, previsto dalla legge di Bilancio 2018 (legge 205/2017, articolo 1, commi 100 e seguenti). Solo svolgendo con attenzione una serie di controlli preliminari, l'azienda richiedente potrà evitare il recupero dell'agevolazione da parte dell'Inps, come già è accaduto in passato per benefici analoghi.*

(Enzo De Fusco e Carmelo Fazio, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 12 febbraio 2018)

**33**

---

## **RASSEGNA DI NORMATIVA**

**36**

---

## **EVENTI DELLA FONDAZIONE**

**38**

---

---

# News e approfondimenti

Accordi in  
sicurezza

4

## **Accordo tra Anas e sindacati per gli appalti superiori a 50 milioni**

*(Rossella Quintavalle, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2018)*

L'Anas e i sindacati edili (Fillea, Filca, Feneal) hanno siglato, in data 21 febbraio 2018, un importante protocollo d'intesa destinato a regolare gli appalti con un importo superiore ai 50 milioni di euro.

L'intento è quello di promuovere un confronto costante tra il committente e le organizzazioni di rappresentanza delle categorie dei lavoratori con CCNL edili e affini. L'accordo, che pone una particolare attenzione ad evitare infiltrazioni della criminalità organizzata sotto qualsiasi forma si manifesti nella esecuzione dei lavori, colloca in primo piano la sicurezza sui luoghi di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori attraverso il rafforzamento di un efficace sistema di informazioni e relazioni sindacali.

### **La struttura del "Sistema Relazioni"**

Le parti predispongono un Sistema Relazioni così articolato:

a) livello Nazionale, composto dalle Segreterie nazionali Feneal-Uil- Filca Cisl e Fillea Cgil unitamente alla Direzione Generale ANAS. Si occuperà di opere ed i relativi piani finanziari e stati di avanzamento, sistemi di qualità e qualificazione, sicurezza, igiene e prevenzione infortuni; seguirà costantemente la programmazione dei cantieri, i tempi di realizzazione e la mobilità della forza lavoro.

b) livello territoriale, composto dalle segreterie territoriali Feneal-Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil unitamente ai coordinamenti territoriali ANAS S.p.a.. Seguirà i singoli appalti ricadenti nelle aree territoriali di competenza ANAS, pianificherà gli interventi di ogni singolo cantiere e vigilerà sull'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza lavoro.

c) livelli di cantieri operativi.

ANAS onde facilitare i rapporti tra le strutture sindacali di cantiere, gli affidatari dei lavori ed eventuali imprese sub affidatarie/subappaltatrici, promuoverà incontri di aggiornamento sulle seguenti materie:

- informazione sullo stato di avanzamento del programma dei lavori e tempistica di realizzazione;
- situazione occupazionale;
- stato dei rapporti con le istituzioni e con gli Enti bilaterali;
- informativa sull'applicazione delle norme inerenti salute, sicurezza e igiene del lavoro. Quadro generale degli infortuni eventualmente verificatisi; informazioni su subappalti ed eventuali sub contratti;
- eventuale conciliazione di conflitti/vertenze;
- formazione dei lavoratori, problemi relativi alle condizioni logistiche dei lavoratori;
- verifiche della regolarità contributiva e retributiva delle imprese presenti in cantiere.

### **Sicurezza**

L'ANAS e le OO.SS ritengono di fondamentale importanza il rispetto di tutte le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui ANAS farà menzione in tutti i contratti di appalto; vigilerà, di conseguenza, sulla loro corretta applicazione verificando che l'affidatario predisponga tutte le misure necessarie alla rigida osservanza della normativa vigente in materia.

Qualora l'affidatario affidi a terzi parte dei lavori, rimane in capo ad esso, attraverso il Responsabile dei lavori, il controllo della predisposizione delle misure indispensabili in tema di sicurezza lavoro da parte di ogni singolo subappaltatore.

Le parti ritengono inoltre necessario il coinvolgimento delle strutture sanitarie pubbliche che definiscano un piano di presidi sanitari di intervento e pronto intervento per potenziare la tutela della sicurezza nei cantieri.

### **Diritti dei lavoratori**

ANAS si impegna a inserire nei propri contratti la previsione dell'obbligo, per le imprese aggiudicatrici, di garantire i diritti dei propri lavoratori e dei lavoratori dipendenti da eventuali

imprese subappaltatrici. Le specifiche clausole a tutela dei lavoratori, definite all'interno del protocollo, riguardano il corretto rispetto dei CCNL Edili e affini sottoscritti da Fenea, Filca e Fillea, il trattamento economico e normativo stabilito dai CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese edili e affini sottoscritti da organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative e relativi accordi integrativi vigenti in loco, il corretto pagamento delle relative contribuzioni (Casse edili, comitati tecnici paritetici territorialmente competenti); l'affidatario risponderà in solido sull'osservanza di tali obblighi da parte di eventuali sub affidatari, nei confronti dei loro dipendenti.

ANAS, inoltre, assicurerà un controllo sulla forza lavoro occupata: ciascun datore di lavoro consegnerà ad ogni lavoratore una tessera identificativa per l'accesso ai cantieri.

ANAS si impegna inoltre ad inserire negli atti di gara specifiche clausole sociali al fine di promuovere il riassorbimento del personale dell'appaltatore uscente, qualora si verifichi un avvicendamento di imprese nell'ambito dell'appalto, ai sensi della normativa vigente.

Grazie dunque al confronto costante tra le parti sottoscrittrici, nell'ottica di una sempre più ampia trasparenza nel settore, il protocollo in esame si pone l'obiettivo di assicurare la massima tempestività e celerità di esecuzione dei lavori nel rispetto di tutta la normativa nazionale e comunitaria vigente.

## **Costituito il tavolo tecnico del Sinp**

*(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 febbraio 2018)*

Dopo quasi dieci anni si completa il quadro normativo ai fini dal funzionamento degli organi pubblici preposti alla organizzazione e alla piena applicazione del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). Infatti, con il decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 6 febbraio 2018 è stato istituito il tavolo tecnico per lo sviluppo e coordinamento del Servizio informativo nazionale per la prevenzione (Sinp), quest'ultimo già istituito in base all'articolo 5 del decreto 183/2016 dei ministri del Lavoro e della Salute, di concerto con quello per Semplificazione della pubblica amministrazione.

Con la costituzione del tavolo tecnico si rende, dunque, operativo lo stesso Sinp in funzione delle esigenze di programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si tratta di una attività di verifica dell'adeguatezza delle modalità tecniche svolta in sinergia con l'apposito comitato, istituito secondo l'articolo 5 del testo unico e presieduto dallo stesso ministro del Lavoro. Atteso che il funzionamento del tavolo tecnico è a costo zero per l'Erario, il Sinp tenendo conto delle risorse professionali, economiche e strumentali a disposizione, coordina le fasi di sviluppo progettuale e organizzativo/funzionale anche con riguardo ai profili di ricerca con gli altri organismi, a loro volta fonti di informazioni utili alle azioni di prevenzione. A tale scopo il tavolo tecnico, nell'ambito dell'attività istituzionale del Sinp, acquisisce anche il concorso degli organismi paritetici e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

In merito a quest'ultimo richiamo, giova ricordare che l'articolo 28 del testo unico, nell'individuare l'oggetto del documento di valutazione dei rischi e nell'indicare i soggetti esposti a rischi particolari, cita, tra gli altri, le "lavoratrici in stato di gravidanza" e non anche le donne che, tuttavia, potrebbero essere di particolari tutele ai sensi dell'articolo 11 del Dlgs 66/2003 (organizzazione dell'orario di lavoro), ai fini della limitazione del lavoro notturno.

Sarà altresì compito del Sinp svolgere attività di supporto per le esigenze, anche di informazione

statistica degli enti che concorrono alla realizzazione dello stesso sistema. Le informazioni che derivano dalla elaborazione dei dati, secondo quanto previsto dal citato DI 183/2016, devono in ogni caso consentire la conoscenza necessaria alle finalità relative alla programmazione, orientamento e pianificazione, con particolare riguardo al quadro produttivo, a quello dei rischi, della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il tavolo tecnico, con sede operativa presso l'Inail, è costituito da due rappresentanti del ministero del Lavoro, di cui uno è il coordinatore, e un rappresentante, rispettivamente, dei ministeri della Salute, della Semplificazione della pubblica amministrazione, dell'Interno, della Difesa, dell'Economia e finanze, nonché sette rappresentanti della conferenza dei presidenti delle Regioni e Province autonome e due dell'Inail.



## L'installazione e l'uso di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 23 febbraio 2018)

Con Circolare 19 febbraio 2018, n. 5 l'Ispettorato nazionale del lavoro è intervenuto per chiarire alcuni aspetti operativi connessi con l'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo. Il tema è, ovviamente, straordinariamente delicato, stante la necessità di contemperare, da un lato, l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione propria del datore di lavoro e, dall'altro, tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

L'Ispettorato affronta, al riguardo, quattro distinti aspetti concernenti l'istruttoria delle istanze, la tutela del patrimonio aziendale, le telecamere e i dati biometrici.

In relazione al primo aspetto ritiene l'Ispettorato che l'eventuale ripresa dei lavoratori deve avvenire generalmente in via incidentale e con carattere di occasionalità: nulla tuttavia impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".

Circa il tema della tutela del patrimonio aziendale viene ribadito che la sussistenza dei presupposti legittimanti devono essere valutati in relazione ai mezzi tecnici e legali alternativi attuabili, all'intrinseca qualità delle cose da tutelare, alla possibilità per il datore di lavoro di prevenire ammanchi attraverso l'adozione di misure alternative. Diversa invece è l'ipotesi in cui la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, in quanto in tal caso la generica motivazione di "tutela del patrimonio" va necessariamente declinata per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa.

Con riferimento alle telecamere l'Ispettorato nazionale del lavoro precisa, con la circolare in esame, che è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" che registrate. Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere

autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati. L'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che "in loco", deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi; pertanto non va più posta più come condizione, nell'ambito del provvedimento autorizzativo, l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica".

Quanto, infine, ai dati biometrici viene evidenziato come il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "(...) rendere la prestazione lavorativa (...)" e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

### ***Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare del 19-02-2018, n. 5***

*Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.*

*Oggetto: indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.*

*L'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 e il successivo art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 185/2016 hanno modificato l'art. 4 della legge n. 300/1970 adeguando l'impianto normativo e le procedure preesistenti alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute. Lo scopo della norma, dunque, rimane quello di temperare, da un lato, l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione propria del datore di lavoro e, dall'altro, tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori.*

*Con la presente circolare, condivisa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si forniscono indicazioni operative in ordine alle problematiche inerenti l'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo.*

### ***Istruttoria delle istanze presentate***

*Una prima questione riguarda le modalità secondo cui effettuare l'istruttoria in ordine alle istanze presentate per il rilascio del provvedimento e, in particolare, la valutazione dei presupposti legittimanti il controllo a distanza dei lavoratori.*

*Va premesso che tale istruttoria non coinvolge normalmente aspetti tecnici particolari che debbano essere valutati da personale con la qualifica di "ispettore tecnico" e, pertanto, tale attività va demandata al personale ispettivo ordinario o amministrativo operante all'interno delle varie unità organizzative dell'Ufficio e, solo in casi assolutamente eccezionali comportanti valutazioni tecniche*

*di particolare complessità, anche al personale ispettivo tecnico.*

*L'oggetto dell'attività valutativa, infatti, va concentrata sulla effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento, tenendo presente in particolare la specifica finalità per la quale viene richiesta la singola autorizzazione e cioè le ragioni organizzative e produttive, quelle di sicurezza sul lavoro e quelle di tutela del patrimonio aziendale.*

*Conseguentemente, le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza, però, particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico che talvolta finiscono per vanificare l'efficacia dello stesso strumento di controllo. L'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".*

*Parimenti, sempre in tema di videosorveglianza, non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare fermo restando, comunque, che le riprese effettuate devono necessariamente essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo e dichiarate nell'istanza, ragioni la cui effettiva sussistenza va sempre verificata in sede di eventuale accertamento ispettivo. Ciò in quanto lo stato dei luoghi e il posizionamento delle merci o degli impianti produttivi è spesso oggetto di continue modificazioni nel corso del tempo (si pensi ad esempio alla rotazione delle merci nelle strutture della grande distribuzione) e pertanto rendono scarsamente utile una analitica istruttoria basata su planimetrie che nel corso del breve periodo non sono assolutamente rappresentative del contesto lavorativo.*

*Del resto, un provvedimento autorizzativo basato sulle esibizione di una documentazione che "fotografa" lo stato dei luoghi in un determinato momento storico rischierebbe di perdere efficacia nel momento stesso in cui tale "stato" venga modificato per varie esigenze, con la conseguente necessità di un aggiornamento periodico dello specifico provvedimento autorizzativo, pur in presenza delle medesime ragioni legittimanti l'installazione degli strumenti di controllo.*

*Da ultimo va precisato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato sulla base delle specifiche ragioni dichiarate dall'istante in sede di richiesta. L'attività di controllo, pertanto, è legittima se strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato, interesse che non può essere modificato nel corso del tempo nemmeno se vengano invocate le altre ragioni legittimanti il controllo stesso ma non dichiarate nell'istanza di autorizzazione.*

*Gli eventuali controlli ispettivi successivi al rilascio del provvedimento autorizzativo, pertanto, dovranno innanzitutto verificare che le modalità di utilizzo degli strumenti di controllo siano*

*assolutamente conformi e coerenti con le finalità dichiarate.*

### **Tutela del patrimonio aziendale.**

*Fra le ragioni giustificatrici del controllo a distanza dei lavoratori l'elemento di novità introdotto dalla più recente normativa è rappresentato dalla tutela del patrimonio aziendale che in precedenza veniva considerato come unico criterio legittimante delle visite personali di controllo di cui all'art. 6 della stessa legge.*

*Tale presupposto necessita però di una attenta valutazione in quanto l'ampiezza della nozione di "patrimonio aziendale" rischia di non trovare una adeguata delimitazione e, conseguentemente, non fungere da "idoneo filtro" alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione.*

*In primo luogo va chiarito che tale problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto che tutelano il patrimonio aziendale in quanto tali dispositivi, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi e pertanto possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota n. 299 del 28 novembre 2017.*

*Diversa invece è l'ipotesi in cui la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, in quanto in tal caso la generica motivazione di "tutela del patrimonio" va necessariamente declinata per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa.*

*In tali fattispecie, come ricorda il garante della privacy, i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell'ampiezza e tipologia del monitoraggio, che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori.*

*Del resto, anche secondo la Corte di Cassazione, la sussistenza dei presupposti legittimanti la tutela del patrimonio aziendale mediante le visite personali di controllo, va valutata in relazione ai mezzi tecnici e legali alternativi attuabili, all'intrinseca qualità delle cose da tutelare, alla possibilità per il datore di lavoro di prevenire ammanchi attraverso l'adozione di misure alternative (Cass. sent. n. 84/5902).*

*Inoltre, tra gli elementi che devono essere tenuti presenti nella comparazione dei contrapposti interessi, non possono non rientrare anche quelli relativi all'intrinseco valore e alla agevole asportabilità dei beni costituendi il patrimonio aziendale.*

### **Telecamere**

*I sistemi di videosorveglianza di più recente introduzione si basano su tecnologie digitali adatte*

*all'elaborazione su PC e trasmissione su rete dati (tipo internet). Le nuove soluzioni video in tecnologia IP hanno rivoluzionato il concetto di videosorveglianza, rendendo possibili funzioni e scenari applicativi inimmaginabili fino a pochi anni fa.*

*I sistemi di videosorveglianza che utilizzano tale tecnologia sono caratterizzati dall'utilizzo di una rete IP, cablata oppure wireless, che consente il trasporto dei dati video e audio digitali da un computer all'altro attraverso internet; è anche possibile registrare, visualizzare e mantenere le informazioni video e audio in qualsiasi punto della rete opportunamente dimensionata. Inoltre è possibile installare impianti di videosorveglianza a circuito chiuso, collegati all'intranet aziendale o via internet a postazione remota.*

*A tal proposito si precisa che, ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" che registrate.*

*Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati.*

*L'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che "in loco", deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi; pertanto non va più posta più come condizione, nell'ambito del provvedimento autorizzativo, l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica".*

*Quanto invece al "perimetro" spaziale di applicazione della disciplina in esame, l'orientamento giurisprudenziale tende ad identificare come luoghi soggetti alla normativa in questione anche quelli esterni dove venga svolta attività lavorativa in modo saltuario o occasionale (ad es. zone di carico e scarico merci). La Corte di Cassazione penale (sent. n. 1490/1986) afferma infatti che l'installazione di una telecamera diretta verso il luogo di lavoro dei propri dipendenti o su spazi dove essi hanno accesso anche occasionalmente, deve essere preventivamente autorizzata da uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero da un provvedimento dell'Ispettorato del lavoro.*

*Sarebbero invece da escludere dall'applicazione della norma quelle zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come ad es. il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda, nelle quali non è prestata attività lavorativa.*

### **Dati biometrici**

*L'utilizzo di dispositivi e tecnologie per la raccolta e il trattamento di dati biometrici sta andando incontro ad una crescente diffusione. Il Garante per la protezione dei dati personali ha emanato un Provvedimento generale prescrittivo in tema di biometria, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 2 dicembre 2014. Il Garante evidenzia, al punto 4.2, come "l'adozione di sistemi biometrici*

*basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano può essere consentita per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti "sensibili" in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività".*

*Ne consegue che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "...rendere la prestazione lavorativa..." e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.*

## Adottato il nuovo elenco dei soggetti abilitati alle verifiche periodiche

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 20 febbraio 2018)*

Con d.m. 14 febbraio 2018, n. 12 il Ministero del Lavoro ha adottato il diciassettesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del d.m. 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il Decreto si compone, come di consueto, di sei articoli:

- all'articolo 1 viene rinnovata l'iscrizione per i soggetti che hanno regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione di cui al d.m. 11 aprile 2011 ha espresso parere favorevole;
- all'articolo 2 sono apportate le variazioni alle iscrizioni già in possesso in termini di estensione ovvero di riduzione, sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti, già concesse ai soggetti interessati;
- all'articolo 3 viene decretato l'inserimento "ex novo", delle società ivi indicate, nell'elenco dei soggetti abilitati;
- all'articolo 4 viene decretato il subentro della società indicata in luogo della società precedentemente iscritta nell'elenco dei soggetti abilitati con un altro nome;
- all'articolo 5 viene specificato che con il presente decreto si adotta l'elenco aggiornato, in sostituzione di quello adottato con il decreto 16 gennaio 2018;
- all'articolo 6 sono riportati, come di consueto, gli obblighi cui sono tenuti i soggetti abilitati. Nello specifico viene previsto che i soggetti abilitati siano tenuti a riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate, nonché i seguenti dati: regime di

effettuazione della verifica (affidamento diretto da parte del datore di lavoro o da parte del titolare della funzione), data del rilascio, data della successiva verifica periodica, datore di lavoro, tipo di attrezzatura con riferimento all'allegato VII del D.Lgs. 81/08, costruttore, modello e numero di fabbrica o di matricola e per le attrezzature certificate CE da parte di Organismi Notificati il relativo numero di identificazione. Tali soggetti devono inoltre conservare per un periodo non inferiore a dieci anni, tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica. Il registro informatizzato deve essere trasmesso per via telematica, con cadenza trimestrale, al soggetto titolare della funzione. Tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica sono conservati a cura del soggetti abilitati per un periodo non inferiore a dieci anni. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro il periodo di validità quinquennale dell'Iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, può procedere al controllo della permanenza dei presupposti di base dell'Idoneità dei soggetti abilitati. Qualsiasi variazione nello stato di fatto o di diritto che i soggetti abilitati intendono operare deve essere preventivamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si esprime sulla ammissibilità della variazione comunicata.

L'elenco adottato in allegato al d.m. 14 febbraio 2018, n. 12 - "Elenco dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui all'Allegato VII del Decreto legislativo n. 81/2008" - sostituisce integralmente il precedente elenco adottato con il decreto 16 gennaio 2018.



## La formazione dei lavoratori in aula e in modalità e-learning

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", n. 2, 22 febbraio 2018)

Lo sviluppo crescente delle nuove tecnologie e il sempre più diffuso loro utilizzo in azienda e in analoghi contesti lavorativi ci spinge ad interrogarci se sia compatibile con la vigente legislazione prevenzionale l'utilizzo della videoconferenza in luogo dell'ordinaria formazione in aula.

Ovviamente nessun problema può essere riscontrato riguardo all'utilizzo della videoconferenza per l'erogazione di corsi per la parte ove è ammessa la possibilità di utilizzo dell'e-learning.

Il problema della videoconferenza si pone, invece, circa l'erogazione dei corsi che devono essere obbligatoriamente svolti in aula.

Al riguardo si evidenzia, preliminarmente, che la videoconferenza è uno strumento formativo che permette di erogare corsi sincroni tramite una piattaforma informatica che garantisce il monitoraggio dell'attività svolta. La formazione in videoconferenza presuppone quindi un'interazione simultanea tra il docente ed il discente, i quali devono poter comunicare ed essere presenti nello stesso momento. Per poter organizzare e seguire un corso in videoconferenza è necessario disporre di una webcam, un microfono, un dispositivo di riproduzione audio ed una rete stabile.

Fermo restando che la vigente normativa non si è espressa sul punto, saremmo portati a ritenere ammissibile l'utilizzo della videoconferenza in sostituzione della parte di formazione in aula sulla base di un'interpretazione analogica di un passaggio dell'Accordo del 25 luglio 2012 assunto tra il Governo, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano sul documento proposto dal Ministero del lavoro recante "adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del D.Lgs 81/08."

Le suddette linee interpretative, specificando modalità e contenuti dell'apprendimento, evidenziano in seguito che "la previsione relativa alla verifica finale "in presenza" deve essere intesa nel senso che non sia possibile la verifica del completamento del percorso in modalità telematica – cosa, invece, espressamente consentita per le verifiche intermedie – ma in presenza fisica, da attuarsi

anche per il tramite della videoconferenza”.

Tale interpretazione, pur se riferita ad altra tematica, legittimerebbe comunque la conclusione che i corsi ove è richiesta la presenza fisica (come quelli in aula) sono anche quelli svolti per il tramite della videoconferenza.

Il corso di formazione dovrà comunque avere le seguenti caratteristiche:

-utilizzare una tecnologia che permette al docente di avere "in diretta" tutti i discenti (o perché sono inquadrati o perché sono collegati on line) controllandone la presenza al corso;

-permettere l'intervento del discente in qualunque momento, con una richiesta a voce o via chat.

Dovrà poi essere sempre possibile controllare le presenze sia in entrata che in uscita.

In tal caso il corso non può considerarsi e-learning (perché non si tratta di una piattaforma) ma in presenza fisica, con ogni conseguenza, a partire dalla applicazione del limite delle 35 persone "collegate" (massimo di persone in una aula in presenza fisica). Ovviamente, valgono tutte le regole previste dagli Accordi in Conferenza Stato-Regioni per i corsi in presenza fisica (numero minimo ore per settori, docenti in possesso dei requisiti ex d.m. del marzo 2013, ecc.).

I criteri della formazione in videoconferenza, relativamente ai contenuti, ai requisiti dei formatori, all'organizzazione del percorso ed alle specifiche della valutazione, dovranno quindi corrispondere a quelli stabiliti dalla normativa di riferimento, in gran parte presente negli Accordi Stato - Regioni.

Nello specifico, ogni corso dovrà avere le seguenti caratteristiche minime:

-rispettare il monte ore ed i contenuti stabiliti dalla normativa o dai programmi;

-obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;

-concludersi con una prova di verifica finale dell'apprendimento a disposizione degli Organismi di Vigilanza in fase di controllo;

-essere tenuto da docenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza stabiliti dal D.I. del 06 marzo 2013, se non diversamente indicato.

Per tutto quanto sin qui esposto, si ritiene che corsi "in collegamento remoto" (c.d. "call conference") o "in collegamento simultaneo" siano da considerarsi a tutti gli effetti corsi in presenza fisica.

Si è inoltre a conoscenza del fatto che alcune organizzazioni abbiano recentemente richiesto chiarimenti anche alle ASL. Una di queste ha presentato un quesito alla Regione Lombardia per sapere se potevano essere considerati validi, in caso di controllo, i corsi (previsti in aula) svolti tramite videoconferenza.

Ci risulta che la Regione abbia risposto informalmente che potevano essere accettati in relazione allo sviluppo delle nuove tecnologie, ma non ha mai fornito un parere ufficiale.

Tutto ciò considerato – e vista l'assenza di una nota ufficiale in questa direzione – si consiglia di utilizzare la massima cautela nello svolgimento dei corsi in videoconferenza e, in ogni caso, di assicurarsi che vi sia sempre un responsabile del progetto formativo, il registro di presenza dei partecipanti, la possibilità di interloquire con il docente e gli altri discenti e ogni altro elemento utile per poter eventualmente dimostrare agli organi di controllo di avere rispettato con scrupolo tutte le indicazioni previste dalla normativa.

Quanto alla formazione in modalità e-learning, si rammenta che l'allegato I agli accordi del 21 dicembre 2011 ha posto una serie di condizioni necessarie perché sia legittimo il ricorso alla formazione a distanza specificando che i tutor devono essere in grado di "garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico".

Ancora, altre condizioni riguardano:

-sede e strumentazione: la formazione "può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. La formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed il riconoscimento del lavoratore destinatario della formazione";

-programma e materiale didattico: devono avere una evidenza formale;

-tutor: si specifica che: "deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo. Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati"; sul punto, si ritiene opportuno evidenziare come la norma appena riportata non configuri una costante presenza del tutor quanto, piuttosto, la sua disponibilità a intervenire, con modalità e tempi predefiniti;

-procedure di valutazione: si puntualizza che: "devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso. Le prove di valutazione 'in itinere' possono essere effettuate (ove

tecnologicamente possibile) in presenza telematica”, mentre viene statuito che comunque “la verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza”. Delle prove e della verifica finale deve essere data presenza agli atti dell’azione formativa;

-durata: deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l’intero percorso sia stato realizzato. La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l’e-learning;

-materiali: il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari.

Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L’accesso ai contenuti successivi “deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso)”. In tal modo vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere la importanza e utilità di una modalità formativa sin qui generalmente vista con “sospetto” (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci.

Tuttavia l’“apertura” a questa nuova tipologia di formazione è riferita dagli accordi a parti limitate della formazione, quali:

-accordo ex articolo 34: modulo normativo e gestionale (1 e 2), non anche, quindi, quello tecnico e relazionale (3 e 4), aggiornamento quinquennale e verifiche sul mantenimento delle competenze acquisite;

-accordo ex articolo 37: formazione generale per i lavoratori (4 ore), tutta la formazione dei dirigenti (16 ore), la parte individuata ai punti da 1 a 5 della formazione dei preposti e i corsi di aggiornamento (punto 9), ai quali si aggiungono progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti da Regioni e Province autonome.

In ordine alla parte di formazione che si svolga via e-learning, va evidenziato come le modalità descritte dall’allegato non si riscontrino ove la formazione venga erogata per mezzo della semplice trasmissione di lezioni “frontali” a distanza (le quali, d’altro verso, non possono essere considerate lezioni “ordinarie”), ma richiedano la presenza dei requisiti di interattività della formazione e presenza di soggetti (tutor e/o docenti) in possesso di determinate caratteristiche.

Quanto, infine, alle verifiche di apprendimento, la previsione relativa alla verifica finale “in presenza” deve essere intesa nel senso che non sia possibile la verifica del completamento del

percorso in modalità telematica – cosa, invece, espressamente consentita per le verifiche intermedie – ma in presenza fisica, da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza.

## Sicurezza e giurisprudenza - 1

### Le procedure scorrette tollerate

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", n. 2, 21 febbraio 2018)

Sul piano infortunistico com'è noto, non tutti i settori hanno lo stesso peso; le statistiche dell'INAIL consentono da tempo, ormai, di tracciare una mappa particolareggiata e sufficientemente chiara delle attività ad alto rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, che non sono solo quelle dell'edilizia ma anche di altri settori come, ad esempio, il metalmeccanico e l'agricoltura e la manutenzione del verde.

Proprio quest'ultima attività è finita in più occasioni nel mirino delle cronache per i gravi infortuni che si sono registrati, specie nelle operazioni di taglio degli alberi dove le precauzioni antinfortunistiche dovrebbero essere al massimo livello; invece, la tragica vicenda affrontata questa volta dalla S.C. di Cassazione porta nuovamente alla ribalta un discutibile modus operandi da parte di alcuni datori di lavoro che ancora oggi considerano la sicurezza sul lavoro solo come una questione documentale dimenticando, però, che ciò che conta ancora di più è la messa in campo di reali misure di prevenzione e protezione efficaci, tra cui senz'ombra di dubbio un'incisiva vigilanza interna sulle condotte dei lavoratori e la loro formazione.

Proprio su questi due doveri specifici del datore di lavoro, consacrati nel D.Lgs. 81/08, la S.C. di Cassazione, Sez. IV pen., 1° febbraio 2018, n. 4941, ha espresso alcuni interessanti orientamenti condannando ancora una volta quelle condotte datoriali che accettano passivamente le procedure di lavoro scorrette seguite dai lavoratori.

#### **Il caso**

La vicenda affrontata dai giudici risale a febbraio del 2013; a perdere la vita fu un operaio di una piccola impresa S.n.C. che durante l'attività di disboscamento di una pioppeta, in prossimità del fiume Serchio, mentre era intento al taglio di un albero veniva improvvisamente colpito da quello che stava tagliando lì vicino il suo collega, riportando un gravissimo trauma cranio-encefalico fratturativo che ne causava la morte.

Per questo infortunio mortale venivano chiamati in giudizio i due soci della S.n.C. che il Gip presso il Tribunale di Lucca, all'esito di giudizio abbreviato, li riconosceva responsabili del delitto di

omicidio colposo di cui all'art. 589, commi 1 e 2, c.p. perché, appunto, nelle loro qualità di soci dell'impresa esecutrice dei lavori di taglio, avevano omesso di adempiere gli obblighi di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. e all'art. 15, e 18, del D.Lgs. 81/08, in particolare per non aver formato i lavoratori, non aver vigilato sugli stessi durante le operazioni di taglio, oltre che per aver "(...) omesso di prescrivere alla p.o. l'osservanza di un adeguato prudenziale distanziamento dagli alberi in caduta - in conseguenza del taglio dei medesimi -, non impedendo l'evento che avevano l'obbligo giuridico di impedire, cagionavano la morte (...)" del lavoratore.

Gli imputati venivano altresì condannati entrambi, in solido tra loro, al risarcimento dei danni in favore del lavoratore deceduto, da determinarsi per la liquidazione a cura del giudice civile, ponendo a carico degli stessi una provvisoria di euro 40.000,00.

Nel 2016 la Corte di appello di Firenze in parziale riforma della sentenza emessa dal GUP del Tribunale di Lucca riduceva la pena nei confronti di uno dei soci N.L. ad anni uno e mesi quattro di reclusione - pena identica a quella inflitta all'altro socio - e confermava nel resto.

Avverso tale sentenza gli imputati proponevano, quindi, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito; in particolare, i ricorrenti hanno lamentato violazione di legge e vizio motivazionale con travisamento della prova.

A loro avviso, infatti, la sentenza impugnata compirebbe un evidente travisamento delle prove laddove fa riferimento all'addebito colposo consistito nella mancata formazione ed informazione dei lavoratori considerato che agli atti risulta una dichiarazione sottoscritta dal G., collega dell'operaio deceduto, nella quale lo stesso afferma "di aver sempre avuto formazione e addestramento circa le procedure di sicurezza da seguire per l'attività di abbattimento piante" e "sono sempre stato formato direttamente sul posto di lavoro, seguendo la procedura prevista dalla valutazione rischi".

Aggiungono, infine, i ricorrenti che alla base del tragico incidente vi sarebbe, in effetti, l'estemporaneo comportamento negligente dei lavoratori che, contravvenendo all'ordinario e consueto procedimento lavorativo ed alle precise direttive ricevute, riprendevano il taglio delle piante prima della conclusione della pausa pranzo, senza attendere il ritorno del socio N.A., addetto alla sorveglianza della zona di abbattimento; ad avviso degli imputati proprio il lavoratore G. probabilmente per la fretta di terminare prima il lavoro assegnatogli, andava a tagliare una pianta dove operava il collega poi deceduto, disattendendo le più elementari norme di sicurezza.

Di conseguenza la condotta eccezionale, imprevedibile e negligente dei lavoratori avrebbe impedito al socio N.L. di esercitare la dovuta vigilanza e garantire il rispetto delle cautele atte a neutralizzare il rischio.

Con un secondo motivo, invece, si rileva vizio motivazionale in relazione al rigetto di condizionare il

giudizio abbreviato all'esame di lavoratore G.; i ricorrenti hanno chiesto di ascoltare il G., nel pieno contraddittorio tra le parti, al fine di chiarire quei numerosi profili d'incertezza che le sue dichiarazioni hanno determinato nel processo.

La stessa sentenza impugnata cadrebbe, infine, in evidente contraddizione, laddove ignora nel percorso motivazionale le dichiarazioni scritte del lavoratore G.

I giudici di legittimità, però, hanno ritenuto il ricorso manifestamente inammissibile in quanto il difensore ricorrente, non senza evocare in larga misura censure in fatto non proponibili in sede di legittimità, si è nella sostanza limitato a riprodurre le stesse questioni già devolute in appello e da quei giudici puntualmente esaminate e disattese con motivazione del tutto coerente.

### ***Impresa con più datori di lavoro***

Secondo la Cassazione, infatti, un primo elemento di notevole importanza che è stato accertato è il fatto che i soci N.A. e N.L. ricoprissero entrambi la posizione di datore di lavoro per la sicurezza (cfr. art. 2, c.1, lett. b, D.Lgs. 81/08) e, di conseguenza, in tale veste erano tenuti ad adempiere all'obbligazione di sicurezza e, quindi, a formare i lavoratori e vigilare sul loro comportamento.

Si conferma, quindi, ancora una volta che in materia antinfortunistica tale posizione di garanzia può essere ricoperta anche da più persone fisiche; infatti, nel caso di specie trattandosi di una società in nome collettivo salva diversa pattuizione l'amministrazione compete a ciascun socio disgiuntamente dagli altri (art. 2257 c.c.).

L'amministrazione può essere, quindi, attribuita a più persone anche congiuntamente (art. 2258 c.c.), e non è detto che tutti i soci della S.n.C. rivestano la qualità di amministratore; nel caso de quo, invece, i giudici hanno riconosciuto che entrambi i due soci esercitavano funzioni di amministrazione della società e sulla base di questo primo elemento hanno riconosciuto la loro responsabilità per l'infortunio mortale.

Sotto tale profilo, poi, secondo la S.C. non ha alcun rilievo, ai fini dell'esclusione di responsabilità del N.L., il fatto che questi avesse nominato il proprio socio ed coimputato N.A., con una delega peraltro assai scarna, responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Secondo un'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, infatti, la mera designazione del RSPP non costituisce una delega di funzioni (cfr. artt. 16 e 17 D.Lgs. n.81/2008) e non è dunque sufficiente a sollevare il datore di lavoro e i dirigenti dalle rispettive responsabilità in tema di violazione degli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (1).

### ***Procedure di lavoro scorrette tollerate***

Altro elemento decisivo è che secondo i giudici di legittimità nel caso di specie non risulta nessuna

estemporanea trasgressione dei lavoratori, bensì una condotta contraria alle regole di sicurezza conosciuta, accettata ed adottata dai datori di lavori; sotto tale profilo, infatti, viene sottolineato nella sentenza in commento che la Corte territoriale ha dato conto, senza aporie logiche, che non ricorre certamente nel caso de quo la configurabilità di una responsabilità dei lavoratori per un estemporaneo comportamento negligente degli stessi, che inverosimilmente avrebbero ripreso il taglio degli alberi prima della conclusione della pausa pranzo, senza attendere il ritorno del socio N.A., per la fretta di terminare prima il lavoro.

Del resto "(...) come logicamente ritiene la corte di appello, proprio per l'imminenza del ritorno del N.L., non è plausibile che i lavoratori violassero le regole di sicurezza imposte, al solo scopo di fare prima" ma, invece, è da ritenersi che tale condotta fosse conosciuta ed adottata dal lavoratore come sistema di lavoro.

In altri termini per i Giudici si trattava di una procedura di lavoro scorretta tollerata dagli imputati che s'inseriva all'interno di un modus operandi dove regnava "(...) il totale spregio di ogni regola di sicurezza, tanto è vero che nel corso del processo emergeva la circostanza, oltre al mancato rispetto della distanza di sicurezza, anche della mancata delimitazione della zona di taglio degli alberi".

***Valutazione dei rischi e omessa formazione e vigilanza***

Il contesto lavorativo in cui si è venuto a determinare l'infornio mortale si presentava, pertanto, particolarmente deteriorato in termini antinfortunistici considerata la violazione delle basilari regole di sicurezza da rispettare nell'attività di taglio di alberi tra cui, prima fra tutte, quella del mantenimento di una distanza minima tra l'albero da abbattere e le altre persone presenti nell'area pari ai doppio dell'altezza della pianta, nonché quella della presenza di un soggetto terzo addetto alla sorveglianza della zona di abbattimento e di quella di pericolo, in grado di avvertire le persone che si trovano in tali zone e di allontanarle prima dell'inizio dei lavori.

In effetti, sottolineano i giudici, tali rischi erano stati valutati e per altro tali misure di prevenzione erano state correttamente previste anche nel DVR della società ma non erano state, poi, concretamente attuate: si tratta, quindi, del classico caso dove la sicurezza, purtroppo, resta solo sulla carta.

La valutazione complessiva delle circostanze emerse consente, pertanto, di escludere che tali omissioni siano state il frutto di un imprevedibile ed abnorme comportamento dei due lavoratori in questione, emergendo piuttosto l'adozione di una prassi aziendale improntata alla mancata formazione ed informazione dei dipendenti ed al mancato rispetto delle citate misure che ove applicate avrebbero evitato l'evento luttuoso.

Secondo la Cassazione, infine, non è nemmeno configurabile la responsabilità, ovvero, la



corresponsabilità del lavoratore per l'infortunio occorsogli allorquando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità come nel caso di specie, atteso che le disposizioni antinfortunistiche perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, dovendo il datore di lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza di prassi di lavoro non corrette e, per tale ragione, foriere di pericoli (2).

-----

(1) *Cfr. ex multis Cass. pen. Sez. IV, 26 aprile 2017, n. 24958.*

(2) *Cfr. ex multis Cass. pen., Sez. IV, 17 gennaio 2017, n. 10265.*

## Protezioni collettive non obbligatorie

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 febbraio 2018)

Nei lavori in quota le misure di protezione collettive presentano carattere prioritario ma non imprescindibile. Esse devono essere necessariamente previste e adottate laddove quelle individuali risultino inadeguate.

Tale è il principio espresso dalla Corte di cassazione (quarta sezione penale) con la sentenza 5477/2018 depositata ieri (*N.d.R.: 6 febbraio 2018*), che ha accolto il ricorso avverso la sentenza di condanna del giudice di merito con la quale quest'ultimo aveva ritenuto la responsabilità degli imputati su un asserito obbligo generale e incondizionato di predisporre, in caso di lavori in quota, dispositivi di sicurezza collettivi in aggiunta a quelli individuali.

La Corte ha sottolineato che l'articolo 111 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) non impone, per i lavori temporanei in quota, l'adozione di protezioni collettive, sancendo invece solo il carattere prioritario e preferenziale delle stesse rispetto a quelle individuali.

Inoltre l'articolo 115 del testo unico stabilisce che nei lavori in quota, qualora non siano state attuate le misure di protezione collettiva, è necessario che i lavoratori utilizzino sistemi di protezione idonei per l'uso specifico composti da diversi elementi, non necessariamente presenti contemporaneamente, ma conformi alle norme tecniche. Ciò, secondo la Corte, conferma la possibile sufficienza dei soli dispositivi di sicurezza individuali.

Resta il fatto, però, che un lavoratore, dovendo scendere dalla copertura su cui si trovava, si è sganciato dal dispositivo retrattile a cui era agganciato per raggiungere la scala di accesso, ha appoggiato il piede sul lucernario che si è sfondato facendolo precipitare da una altezza di circa 3,5 metri, con lesioni guaribili in 200 giorni.

Con la stessa sentenza la Suprema corte, restando sempre nel campo di applicazione e delle responsabilità connesse con il testo unico sulla sicurezza, entra nel merito dei complessi obblighi del committente nei cantieri mobili e temporanei.

A fronte del complesso quadro normativo si è ritenuto che in tali cantieri gli obblighi del

committente vadano tenuti nettamente distinti da quelli del coordinatore per la progettazione ed esecuzione dei lavori, il quale, secondo il disposto di legge, deve essere in possesso di specifici requisiti, tali da assicurare una competenza tecnica di cui, è evidente, il committente ne può essere privo. Quest'ultimo deve provvedere, invece, al controllo della materiale e regolare esecuzione, da parte del coordinatore, dei suoi compiti e non nella sua integrale sostituzione.

In particolare, conclude la sentenza, l'obbligo previsto dall'articolo 93 del testo unico, di verificare l'adempimento degli obblighi del coordinatore, tra cui quello di predisporre il piano di sicurezza e di coordinamento non può tradursi nella totale e piena responsabilità circa il contenuto di tale documento in quanto, da un lato, non vi sarebbe alcuna distinzione nelle posizioni e, dall'altro, il committente non può intromettersi nella redazione del piano, di cui risponde il coordinatore.

27

Di conseguenza la verifica comporta il controllo dell'elaborazione del documento e della sua non evidente e macroscopica inadeguatezza o illegalità.

## Corte Ue: lecito licenziare le lavoratrici in gravidanza

(Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 febbraio 2018)

Una legge nazionale che consente di licenziare la lavoratrice in stato di gravidanza nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo non è contraria al diritto comunitario; ciascuno Stato membro resta, tuttavia, libero di prevedere forme di tutele più forti per le dipendenti madri e gestanti. Con queste motivazioni la sentenza della Corte di giustizia pubblicata ieri (Causa C 103/2016), ha rimosso ogni dubbio sulla legittimità della normativa vigente in Spagna.

La controversia è nata a seguito del licenziamento di una lavoratrice in stato di gravidanza nell'ambito di una procedura di riduzione collettiva del personale avviata da una banca. Tale recesso è stato intimato nel rispetto delle norme spagnole, che vietano il licenziamento delle lavoratrici gestanti salvo il caso in cui il recesso sia dovuto a motivi non riguardanti la gravidanza o l'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa conseguenti alla maternità.

Il giudice locale ha sollevato la questione del possibile contrasto con le norme della direttiva 92/85, con la quale sono definite misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle donne gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La Corte di giustizia ritiene infondato questo dubbio, rilevando che il divieto di licenziamento posto dalla direttiva mira a prevenire gli effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, che può generare un rischio di licenziamento per motivi connessi al loro stato. Per prevenire questo rischio, sono previste pesanti sanzioni per tutti i provvedimenti che abbiano come presupposto lo stato personale della lavoratrice. Al contrario, osserva la Corte, la direttiva non vieta il licenziamento durante il periodo dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità, qualora l'atto sia fondato su motivi non connessi allo stato di gravidanza della lavoratrice.

Tali motivi possono essere, precisa la Corte, economici, tecnici o relativi all'organizzazione o alla produzione dell'impresa, e devono essere indicati per iscritto dal datore di lavoro, il quale deve comunicare alla lavoratrice gestante i criteri oggettivi adottati per designare il personale da licenziare.

La Corte prende posizione anche sul regime sanzionatorio applicabile alla fattispecie, precisando che la tutela risarcitoria in favore delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento non può sostituire la tutela a titolo preventivo.

La sentenza – nella parte relativa alla possibilità di licenziare le lavoratrici madri nell’ambito di una procedura di riduzione del personale – potrebbe (in linea teorica) legittimare un ripensamento sulla materia, ma non avrà alcun impatto immediato sulle norme vigenti in Italia, che impediscono, anche in caso di procedura collettiva, il licenziamento della lavoratrice madre, a meno che non ci sia una chiusura dell’intera azienda.

## L'esodo orizzontale progressivo

(Dario Zanut, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Antincendio24", n. 2, 22 febbraio 2018)

L'esodo di emergenza prevede un insieme di misure che consentono alle persone, presenti in un determinato luogo, di raggiungere agevolmente un luogo sicuro in caso di incendio.

Tale obiettivo diventa difficile in presenza di persone con disabilità o limitazioni al movimento, che non possono gestire in autonomia l'esodo verso luogo sicuro. Si pensi in particolare ad un ospedale, una struttura di assistenza per anziani (Case di riposo, centri diurni ecc.) e luoghi con presenza di persone con vario grado di difficoltà motoria, cognitiva e percettiva.

In tal caso l'obiettivo principale non è più quello di garantire l'immediato ed autonomo allontanamento delle persone (esodo simultaneo), ma gestire l'esodo in diverse fasi con la necessaria assistenza. La modalità di esodo applicabile è definita esodo orizzontale progressivo.

Si tratta di una modalità di esodo, le cui caratteristiche sono definite dalle normative pertinenti (d.m. 18 settembre 2002 e d.m. 3 agosto 2015), che prevede lo spostamento degli occupanti dal compartimento di primo innesco in un compartimento adiacente sullo stesso piano, capace di contenerli e proteggerli fino a quando l'incendio non sia estinto o fino a che non si proceda ad una successiva evacuazione verso luogo sicuro.

La problematica è regolamentata principalmente nei d.m. 18 settembre 2002 (Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, costruzione ed esercizio delle strutture sanitarie pubbliche e private) e d.m. 3 agosto 2015 nella parte S.4 – Esodo e S.4.9 - Esodo in presenza di occupanti con disabilità).

Si tratta di una azione di emergenza con caratteristiche particolari, che avviene piuttosto lentamente per la difficoltà di movimentare persone di limitata mobilità o allettate, e necessita di risorse umane e spazi adeguati.

L'esodo orizzontale progressivo si attiva sulla base di decisioni presi dal responsabile dell'emergenza e/o da personale incaricato di gestione l'emergenza stessa.

Di norma l'evacuazione progressiva è preceduta da azioni di protezione attiva (attivazione di

impianti, azione di spegnimento, evacuazione fumi) e si svolge con le seguenti fasi:

- 1a fase - valutazione delle necessità di spostamento e predisposizione delle risorse necessarie;
- 2a fase - esecuzione dello spostamento nel compartimento contiguo;
- 3a fase - valutazione dell'andamento della gestione dell'intervento e del livello di assistenza necessario ed effettuato, con particolare valutazione dell'affollamento dovuto all'afflusso da compartimenti contigui;
- 4a fase - eventuale ulteriore esodo degli utenti in autonomia o con utilizzo di ascensore/montalettighe o altri metodi.

Tutte queste azioni richiedono risorse particolari, valutazioni delle condizioni degli assistiti e delle azioni di assistenza richieste, con la necessaria redazione di piano di emergenza.

Per garantire l'efficacia dell'esodo orizzontale occorre partire dal presupposto che la zona interessata deve essere protetta dagli effetti dell'incendio (in particolare i fumi), pertanto sono necessari e fondamentali interventi di protezione attiva e passiva, in particolare:

- Impianti rilevazione ed allarme;
- Superfici e spazi necessari per la movimentazione in emergenza;
- Protezione dei collegamenti (scale/ascensori protetti e/o prova di fumo);
- La possibilità di movimentazione particolare mediante montalettighe o ascensori in caso di incendio;
- L'azione strategica è comunque la suddivisione del piano in almeno due compartimenti.

Ciascun compartimento deve:

a. poter contenere in emergenza, oltre ai suoi normali occupanti, anche un numero di persone previste per il compartimento adiacente con la capienza più alta.

Il massimo numero di occupanti che lo impiegano per l'esodo orizzontale progressivo, sono valutati con i parametri di seguito indicati:

*Affollamento*

-3 persone per posto letto (1 degente e 2 accompagnatori) in strutture ospedaliere;

-2 persone per posto letto in strutture residenziali;

-numero addetti ed altre persone presenti.

*Superficie minima per occupante*

-Occupante deambulante: 0,70 m<sup>2</sup>/persona;

-Occupante non deambulante: 2,25 m<sup>2</sup>/persona - 1,50 m<sup>2</sup>/persona su letti o barelle (rif. d.m. 18 settembre 2002);

-Le superfici lorde minime devono includere gli spazi di manovra necessari per l'utilizzo di eventuali ausili per il movimento (es. letto, sedia a ruote, ecc.).

b. avere vie d'esodo adeguate ad evacuare il numero dei suoi occupanti, maggiorato del 50% del massimo numero di occupanti che lo impiegano per l'esodo orizzontale progressivo;

c. avere almeno due vie d'esodo indipendenti, anche tramite esodo orizzontale progressivo verso distinti compartimenti adiacenti.

Infine, l'esodo orizzontale progressivo richiede una pianificazione di emergenza piuttosto accurata, con la valutazione delle seguenti azioni:

-stima degli eventi credibili, della evoluzione e durata;

-necessità di un intervento attivo e tempestivo di controllo/spengimento nel compartimento coinvolto;

-rapido richiamo di tutte le risorse di emergenza e supporto presenti nell'attività;

-individuazione delle figure (medico, infermiere ecc.) a cui attribuire le decisioni necessarie;

-modalità di valutazione della situazione e criteri per la decisione di attivare l'esodo;

-programmazione della formazione ed aggiornamento;

-programmazione delle esercitazioni e relativa tipologia.



## **Bonus assunzioni, check-up in azienda**

*(Enzo De Fusco e Carmelo Fazio, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 12 febbraio 2018)*

Richiede un ventaglio di verifiche preliminari l'utilizzo dello sgravio contributivo per assumere lavoratori under 35, previsto dalla legge di Bilancio 2018 (legge 205/2017, articolo 1, commi 100 e seguenti). Si tratta dell'esonero dal versamento del 50% dei contributi, per 36 mesi, fino al limite di 3mila euro all'anno, per le aziende che assumono stabilmente, con il contratto a tutele crescenti, lavoratori che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato. Solo svolgendo con attenzione una serie di controlli preliminari, l'azienda richiedente potrà evitare il recupero dell'agevolazione da parte dell'Inps, come già è accaduto in passato per benefici analoghi.

Gli applicativi Inps necessari alla gestione dello sgravio dovrebbero essere utilizzabili già dal mese di marzo.

I controlli che le aziende devono mettere in campo sono propedeutici all'assunzione e riguardano alcune condizioni essenziali che il datore di lavoro deve rispettare, indipendentemente dai requisiti soggettivi dei lavoratori.

La prima verifica riguarda la condizione di regolarità contributiva dell'azienda e, dunque, la presenza di un Durc interno positivo (luce verde nel cassetto previdenziale). Questo controllo è richiesto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006, secondo cui «i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

L'assenza del Durc accertata, prima o durante il periodo agevolato, determina il mancato godimento dei benefici di cui fruisce l'intera compagine aziendale per i mesi interessati.

Una volta esaurito il periodo di "non rilascio" del Durc, per effetto di una regolarizzazione, l'impresa potrà evidentemente tornare a godere dei benefici normativi e contributivi, senza la possibilità di recuperare le agevolazioni relative al periodo pregresso (interpello 33/2013).

L'azienda deve verificare inoltre se si trova nell'ambito di un periodo precluso per l'utilizzo di benefici contributivi in seguito a violazioni commesse in passato sugli orari di lavoro o sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, con accertamento amministrativo o giurisdizionale definitivo. Questa disposizione è contenuta nell'articolo 8 del Dm 30 gennaio 2015. Questo periodo può andare da tre mesi per le violazioni amministrative definitive per riposi giornalieri o settimanali, fino a 24 mesi per violazioni penali definitive in materia di infortuni sul lavoro (allegato A del Dm 30 gennaio 2015).

L'altro controllo aziendale (sempre in base all'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006) riguarda il rispetto integrale dei contratti collettivi.

Su questo punto, l'Ispettorato nazionale del Lavoro, con la circolare 3/2017 ha chiarito che mentre l'eventuale assenza del Durc incide sulla intera compagine aziendale, le violazioni dei contratti collettivi «assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione».

Peraltro, secondo l'Ispettorato, le violazioni non impediscono il godimento di benefici se regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, sempre che si tratti di violazioni regolarizzabili.

Anche nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro agevolato l'azienda deve fare attenzione alle comunicazioni formali.

Infatti, l'articolo 31, comma 3 del decreto legislativo 150/2015 stabilisce che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. Si tratta dunque di una perdita temporanea dell'incentivo contributivo relativa al periodo di ritardo della comunicazione di assunzione.

## Quando si può accedere allo sgravio

### IL CASO

### LA SOLUZIONE

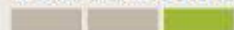
#### L'APPRENDISTA PRESSO UN'ALTRA AZIENDA

Si può fruire dello sgravio per un lavoratore che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'altra impresa, ma non è stato confermato in servizio?

**Sì, ma bisognerà verificare il requisito anagrafico, ovvero l'età compresa entro i 35 anni per le assunzioni nell'anno 2018 e fino a 30 anni per le assunzioni negli**

**anni successivi). La norma prevede in via specifica questa possibilità.**

**ACCESSO AL BONUS**



Sì

#### L'ASSUNZIONE COME APPRENDISTA

L'assunzione con contratto di apprendistato di un lavoratore assunto a termine rientra nell'esonero contributivo?

**No. La nuova previsione ricomprende l'apprendistato nella sola ipotesi di prosecuzione del contratto con stabilizzazione del rapporto successiva al 31 dicembre**

**2017 e alla condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età.**

**ACCESSO AL BONUS**



NO

#### IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO CON ADESIONI

Si può usufruire dell'esonero contributivo nel caso di licenziamento collettivo non oppositivo (ovvero su base volontaria dei lavoratori)?

**No. L'esonero, salvo diverso avviso della prassi amministrativa, non spetta ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione hanno**

**proceduto a licenziamenti collettivi, anche se con l'unico criterio della non opposizione.**

**ACCESSO AL BONUS**



NO

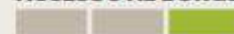
#### IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA ADESIONI

C'è il bonus in caso di licenziamento collettivo con accordo sul criterio della non opposizione ma senza adesioni?

**Sì, poiché il dettato normativo esclude solo le imprese che hanno effettivamente proceduto ai licenziamenti nei sei mesi**

**precedenti l'assunzione agevolata.**

**ACCESSO AL BONUS**



Sì

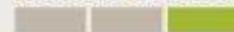
#### LA STABILIZZAZIONE DI UN CONTRATTO A TERMINE

La conversione di un rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato rientra nello sgravio?

**Sì, ma solo per le conversioni operate dopo il primo gennaio 2018 e laddove sussistano il requisito anagrafico e l'assenza di**

**precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

**ACCESSO AL BONUS**



Sì

# Rassegna di normativa

(G.U. 2 marzo 2018, n. 51)



## **MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

### **DECRETO 18 dicembre 2017**

Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 21 luglio 1982, n. 741, in recepimento della direttiva 2016/2037/UE del 21 novembre 2016, che modifica la direttiva 75/324/CEE del Consiglio per quanto riguarda la pressione massima ammissibile dei generatori aerosol e adegua le sue disposizioni concernenti l'etichettatura al regolamento CE n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele.

(G.U. 5 febbraio 2018, n. 29)

### **DECRETO LEGISLATIVO 15 dicembre 2017, n. 231**

Disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni del regolamento (UE) n. 1169/2011, relativo alla fornitura di informazioni sugli alimenti ai consumatori e l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del medesimo regolamento (UE) n. 1169/2011 e della direttiva 2011/91/UE, ai sensi dell'articolo 5 della legge 12 agosto 2016, n. 170 «Legge di delegazione europea 2015».

(G.U. 8 febbraio 2017, n. 32)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **DECRETO 29 gennaio 2018**

Modello di certificato, modalità e termini per l'attribuzione, a decorrere dall'anno 2018, del contributo spettante ai comuni per la realizzazione di opere pubbliche per la messa in sicurezza degli edifici e del territorio.

(G.U. 8 febbraio 2017, n. 32)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

## **COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELL'INTERNO**

### **COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi  
(G.U. 9 febbraio 2017, n. 33)

## **MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

### **DECRETO 31 gennaio 2018**

Integrazioni al decreto 17 marzo 2017, recante l'approvazione dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive, per l'anno 2018.

(G.U. 15 febbraio 2017, n. 38)

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

### **DECRETO 7 febbraio 2018**

Revisione degli allegati A e B del decreto 4 maggio 2017, inerente: «Aggiornamento dei programmi del corso di formazione per il conseguimento delle competenze di livello direttivo per gli ufficiali di

coperta e di macchina di cui al decreto dirigenziale 4 dicembre 2013». (Decreto dirigenziale n. 130/2018). (18A01290)

(G.U. 24 febbraio 2017, n. 46)

## **ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE**

### **COMUNICATO**

Regolamento di «Affidamento aeroporti demaniali per l'aviazione generale»

(G.U. 24 febbraio 2017, n. 46)

# Eventi della Fondazione



## Seminario tecnico

### "La nuova norma ISO 45001"

(assegna crediti formativi per ASPP, RSPP, RLS, DIRIGENTI e FORMATORI)

TORINO, 10 APRILE 2018 ore 10:00 – 17:00

SALA CONFERENZE PADIGLIONE OCEANIA - INTERNATIONAL TRAINING CENTER ILO



GRUPPO **24** ORE

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

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

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

© 2018 Il Sole 24 ORE S.p.a.

**Tutti i diritti riservati.**

**È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.**

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