



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

GRUPPO  24 ORE

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e danno biologico

LA VALUTAZIONE DEL DANNO BIOLOGICO

La rivalutazione delle prestazioni economiche – fissata nella misura del 1,10% - riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi in capitale liquidati dal 1° luglio 2018 e si applica esclusivamente agli importi erogati dall'Inail. Per quanto riguarda gli indennizzi in capitale, la rivalutazione si applica agli importi erogati a seguito di provvedimenti emanati a decorrere dal 1° luglio 2018. Nei casi di revisione e di aggravamento, la rivalutazione si applica solo ai maggiori importi eventualmente liquidati a far data dal 1° luglio 2018.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 7 novembre 2018)

4

Sicurezza e gestione delle emergenze

GLI ADDETTI ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE E DEL PRIMO SOCCORSO

È principio consolidato sia in dottrina che giurisprudenza che l'addetto al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze possa essere chiamato a rispondere, in caso di danno a terzi o incidente, solo in caso di comportamenti o omissioni inerenti al contenuto dei suoi incarichi.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

6

Sicurezza e giurisprudenza - 1

DESIGNARE IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE NON SCAGIONA IL DATORE DI LAVORO

La mera designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non costituisce una delega di funzioni e, pertanto, non è 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.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 novembre 2018)

13

Sicurezza e giurisprudenza - 2

LE SANZIONI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Nel quadro degli strumenti deflattivi del contenzioso in materia di salute e di sicurezza sul lavoro l'istituto della prescrizione obbligatoria occupa, com'è noto, una posizione centrale; introdotto dal D.Lgs. 758/94, e oggetto di diversi rimaneggiamenti oggi rappresenta, infatti, lo strumento fondamentale che consente al trasgressore di evitare le sanzioni penali di natura contravvenzionale, sanando la condotta illecita attraverso il c.d. "ravvedimento operoso".

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

15

Sicurezza e giurisprudenza - 3

SE IL DISTACCO È FITTIZIO, DISTACCANTE E DISTACCATARIO RESPONSABILI IN PARI GRADO PER LA SICUREZZA

In materia di sicurezza, in caso di distacco fittizio di lavoratori, in quanto avvenuto al di fuori dei casi previsti dall'articolo 30 del Dlgs 276/2003, non trova applicazione la distinzione di responsabilità prevista all'articolo 3, comma 6, del Dlgs 81/2008.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 novembre 2018)

18

Sicurezza e giurisprudenza - 4

LA SICUREZZA NEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO

Nel corso di questi anni il processo di esternalizzazione ha subito, com'è noto, una forte accelerazione favorita anche dalla riforma del lavoro attuata con il D.Lgs. 276/03 (c.d. "riforma Biagi"), che ha reso più agevole per le imprese il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro anche se, il recente d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. "decreto dignità") convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha cercato di frenare attraverso un meccanismo alquanto controverso.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 31 ottobre 2018)

20



Sicurezza ed interpellati

LAVORO INTERMITTENTE: I CHIARIMENTI DEL MINISTERO

Con l'interpello del 24 ottobre 2018, n. 6/2018, il Ministero del Lavoro e P.S. ha fornito alcuni chiarimenti in materia di lavoro intermittente e, in particolare, sul trattamento previsto per le prestazioni di lavoro straordinarie, fornendo anche alcuni indirizzi di rilievo per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 31 ottobre 2018)

24

Sicurezza e privacy

PRIVACY: QUANDO VA FATTA LA VALUTAZIONE DI IMPATTO

Il Garante della privacy ha individuato l'elenco delle tipologie di trattamenti, soggetti al meccanismo di coerenza, da sottoporre a valutazione d'impatto, in attuazione del regolamento europeo 679/2016 entrato in vigore lo scorso 25 maggio 2018.

(Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 novembre 2018)

27

Sicurezza antincendio

I CRITERI GENERALI DI SICUREZZA ANTINCENDIO E GESTIONE DELLE EMERGENZE

È in corso di approvazione da parte del Ministero dell'Interno una bozza di decreto che introduce i nuovi criteri di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

30

RASSEGNA DI NORMATIVA

38

News e approfondimenti

Sicurezza
e danno biologico

4

La valutazione del danno biologico

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 7 novembre 2018)

La rivalutazione delle prestazioni economiche – fissata nella misura del 1,10% - riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi in capitale liquidati dal 1° luglio 2018 e si applica esclusivamente agli importi erogati dall'Inail. Per i ratei di rendita maturati a decorrere dal 1° luglio 2018, l'incremento si applica agli importi relativi alla quota che ristora il danno biologico. Per quanto riguarda gli indennizzi in capitale, la rivalutazione si applica agli importi erogati a seguito di provvedimenti emanati a decorrere dal 1° luglio 2018. Nei casi di revisione e di aggravamento, la rivalutazione si applica solo ai maggiori importi eventualmente liquidati a far data dal 1° luglio 2018.

Si ricorda, in proposito, che il danno biologico Inail è una prestazione economica non soggetta a tassazione Irpef riconosciuta per gli infortuni verificatisi dal 25 luglio 2000 e per le malattie professionali denunciate dalla stessa data, per i quali è accertato un grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra il 16% ed il 100%. Decorre dal giorno successivo alla guarigione clinica.

L'indennizzo erogato viene stabilito in relazione al grado, valutato sulla base della "Tabella delle menomazioni" prevista dal D.Lgs. 38/00, che include circa 400 voci e consente di valutare menomazioni precedentemente non considerate, quali, ad esempio, il danno estetico o quello all'apparato riproduttivo.

L'importo della rendita viene calcolato sulla base di:

- una quota che indennizza il danno biologico provocato dall'infortunio o dalla malattia professionale, commisurata solo alla percentuale di menomazione accertata. L'importo è fissato secondo la "Tabella indennizzo danno biologico in rendita" di cui al d.m. 12 luglio 2000;

- una quota per le conseguenze della menomazione sulla capacità dell'infortunato/affetto da malattia professionale di produrre reddito con il lavoro, commisurata al grado accertato e a una percentuale della retribuzione percepita dall'assicurato calcolata sulla base del coefficiente indicato nella "Tabella dei coefficienti" di cui al citato d.m.

L'importo della quota di rendita per le conseguenze patrimoniali della menomazione è aumentato in presenza di coniuge e figli, nei soli casi previsti dalla legge, del 5% per ciascuno di questi.

La rendita è soggetta a revisione nelle scadenze previste dalla legge entro i limite di 10 anni dalla data di decorrenza della rendita da infortunio e di 15 anni dalla data di decorrenza della rendita da malattia professionale; la revisione può comportare l'aumento/diminuzione/cessazione della stessa, ovvero il riconoscimento dell'indennizzo in capitale. Solo per il lavoratore agricolo è previsto il riscatto in misura totale o parziale:

- per intero, se trascorsi almeno due anni dalla liquidazione della rendita, a specifiche condizioni, e per investimenti e miglioramenti della propria attività, il grado di menomazione risulti pari o superiore al 35%, e i postumi non siano suscettibili di modificazioni;

- in misura non superiore alla metà dell'indennizzo, se trascorsi almeno due anni dalla liquidazione della rendita, a specifiche condizioni, e per investimenti e miglioramenti della propria attività, e i postumi siano suscettibili di modificazioni.

Gli addetti alla gestione delle emergenze e del primo soccorso

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

È principio consolidato sia in dottrina che giurisprudenza che l'addetto al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze possa essere chiamato a rispondere, in caso di danno a terzi o incidente, solo in caso di comportamenti o omissioni inerenti al contenuto dei suoi incarichi.

Sussistono tuttavia alcune fattispecie nelle quali è possibile ravvisare profili di responsabilità che investono anche la figura datoriale. Si veda, fra tutte, la sentenza della suprema Corte di Cassazione 8 febbraio 1993, n. 1523 con la quale è stato affermato l'importante principio in base al quale "il datore di lavoro è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate e deve adottare, se necessario, sanzioni di carattere disciplinare anche di carattere espulsivo, come il licenziamento".

Proprio il confine tra la responsabilità datoriale e quella attribuibile agli addetti alle emergenze o alla gestione del primo soccorso rappresenta lo spunto per la riflessione che si propone in queste pagine.

1. Profili di responsabilità dei lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze e del primo soccorso

In generale, per valutare se un lavoratore è tenuto ad un determinato comportamento, occorre anzitutto verificare se ha ricevuto una formazione idonea, istruzioni specifiche e mezzi adeguati. A maggior ragione tale accertamento diviene fondamentale per l'addetto alla sicurezza al quale deve essere assicurata una formazione qualificata in materia di emergenza e primo soccorso. Questi elementi infatti varrebbero ad escludere o ad attenuare la responsabilità del lavoratore sia in sede civile che penale.

Come accennato in premessa, bisogna tenere presente che l'addetto al primo soccorso può essere chiamato a rispondere solo di comportamenti o omissioni inerenti al contenuto dei suoi incarichi.

I profili di responsabilità possono essere civile e disciplinare oppure penale.

1.1 Responsabilità civile e disciplinare

Sotto il profilo della responsabilità civile, l'addetto al pronto soccorso potrebbe essere chiamato a

rispondere a titolo di responsabilità contrattuale per inadempimento nei confronti del datore di lavoro, ai sensi degli artt. 1218 e 2104, secondo comma, c.c., e a titolo di responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 c.c. nei confronti del danneggiato (collega di lavoro o terzo).

Nel primo caso (responsabilità contrattuale) le disposizioni dettate dall'art. 1218 c.c. prevedono che il debitore che non esegue esattamente la prestazione è tenuto al risarcimento, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità derivante da causa non imputabile. In astratto, l'addetto al primo soccorso potrebbe incorrere in responsabilità per inadempimento ove sia venuto meno ai doveri di cura posti dal D.Lgs. 81/08 a carico di ogni lavoratore, ovvero qualora non abbia adempiuto alle disposizioni datoriali in materia di sicurezza, a meno che l'inadempimento non fosse originato da caso fortuito o forza maggiore.

Il diritto al risarcimento del danno è limitato ai danni prevedibili nel momento in cui è sorta l'obbligazione (salvo il caso di inadempimento doloso) e si prescrive in 10 anni. La prova liberatoria spetta al debitore, mentre il creditore si limita ad allegare entità del danno e il fatto storico dell'inadempimento.

Nei fatti una responsabilità di questo tipo potrebbe essere notevolmente attenuata da una serie di elementi: anzitutto, la disposizione di cui all'art. 1218 c.c. va coordinata con quella dell'art. 1176, secondo comma, c.c. che stabilisce che, nell'adempimento di obbligazioni inerenti l'esercizio dell'attività professionale, la diligenza deve essere parametrata alla natura dell'attività richiesta.

L'addetto al primo soccorso potrebbe non essere tenuto al risarcimento nel caso in cui abbia eseguito i propri compiti con il grado di diligenza richiesto "all'addetto al pronto soccorso medio". Si pone, in altri termini, un problema di esigibilità della prestazione da adempiere per cui sarebbe contrario ai principi di buona fede e correttezza pretendere l'adempimento a costo di sforzi fisici economici o psichici eccessivi.

Peraltro, il concorso di colpa del datore di lavoro potrebbe escludere del tutto o attenuare la misura del risarcimento ai sensi dell'art. 1227 c.c.

Nel secondo caso (responsabilità extracontrattuale) l'addetto al primo soccorso che, nell'esercizio delle proprie funzioni, abbia causato un danno ad un collega o ad un terzo potrebbe incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 2043 c.c. e della clausola generale di responsabilità civile ivi prevista in base alla quale qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri danno ingiusto obbliga colui che lo ha commesso a risarcire il danno. È necessario che si tratti un comportamento umano commissivo o omissivo.

Tale comportamento deve cagionare un danno ingiusto legato da un nesso di causalità al fatto: il

comportamento, cioè, deve essere causa efficiente dell'evento dannoso (condicio sine qua non).

Sono risarcibili solo i danni che scaturiscono da tale evento direttamente ed immediatamente secondo un nesso di causalità adeguata. Rilevano, in questo ambito, le cause di esclusione dell'antigiuridicità, regolamentate anche dal diritto penale:

- consenso dell'avente diritto (art. 50 c.p.);
- legittima difesa (art. 2044 c.c.);
- stato di necessità (art. 2045 c.c. e art. 54 c.p.);
- esercizio di un diritto.

In materia si deve menzionare anche l'art. 2049 c.c. in base al quale il datore di lavoro è responsabile dei danni arrecati per fatto illecito dai propri dipendenti. Ci deve essere un nesso di causalità tra il fatto illecito, le incombenze svolte dal lavoratore e danno.

La giurisprudenza in materia parla anche di "nesso di occasionalità necessaria" sostenendo come sia sufficiente che l'incombenza affidata sia tale da determinare una situazione che renda possibile o agevole la consumazione del fatto illecito e quindi l'evento dannoso, anche se il lavoratore ha agito oltre i limiti dell'incarico, purché nell'ambito delle sue mansioni. Il risarcimento del danno comprende il danno patrimoniale, il danno biologico - iure hereditatis e iure proprio - e il cosiddetto danno morale soggettivo (art. 2059 c.c.). L'onere della prova è a carico del creditore e il diritto al risarcimento si prescrive in cinque anni.

Per quanto riguarda, in generale, il tema della responsabilità civile si potrebbe pensare di prevedere un'assicurazione per responsabilità civile che copra i danni eventualmente causati dagli addetti al pronto soccorso nell'esercizio delle loro mansioni.

Sotto il diverso aspetto della responsabilità disciplinare, oltre alle considerazioni sopra svolte, vanno rispettate tutti i presupposti richiesti dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dalla giurisprudenza per il legittimo esercizio del potere disciplinare (requisiti formali e sostanziali, proporzionalità, considerazione dello stato emotivo del dipendente e della concreta situazione di fatto, ecc.).

1.2 Responsabilità penale

In relazione alla responsabilità penale ascrivibile agli addetti al primo soccorso o alla gestione delle emergenze, occorre distinguere tra reati commissivi e reati omissivi.

Quanto ai primi (reati commissivi), deve essere evidenziato che gli addetti non rispondono di reati propri né di colpe specifiche ma di colpa generica per imprudenza, imperizia o negligenza, tenendo conto della preparazione media degli addetti analogamente formati.

Non ricorre un'ipotesi di delega di funzioni con liberazione dell'obbligato originario perché ne mancano i requisiti ovvero:

-effettive esigenze di impresa;

-la designazione di collaboratori esperti, con poteri, mezzi e facoltà per gestire i propri compiti;

-la circostanza che il delegante non sia essere a conoscenza di inadempienze e non intralci l'attività del delegato;

-la forma scritta della delega;

-l'accettazione da parte del delegato;

-la specificità e l'adeguatezza della delega.

Un esempio di reati di questo genere potrebbe rinvenirsi nel caso di un addetto al primo soccorso che esegue su un lavoratore infortunato delle pratiche mediche pericolose e non urgenti, arrecando così un danno al soggetto.

Sarebbe possibile, sotto questo profilo, richiamare quella giurisprudenza della Corte di Cassazione penale, secondo cui il comportamento imprudente del lavoratore non interrompe il nesso causale tra la condotta colposa del datore di lavoro per omessa predisposizione o vigilanza sull'osservanza delle prescrizioni antinfortunistiche, perché le norme in materia di sicurezza sono volte ad evitare gli infortuni anche in caso di imprudenza e disattenzione del lavoratore. Tale interruzione si verificherebbe solo quando la condotta del lavoratore è abnorme ovvero totalmente avulsa ed esorbitante dal processo produttivo e dalle esigenze dell'attività lavorativa.

Quanto ai reati omissivi, essi possono essere di due tipi:

-Reati omissivi propri: c'è il mancato compimento di un'azione che la legge penale comanda di realizzare. Sono fattispecie omissive realizzabili da chiunque e l'addetto quindi ne risponde come un qualsiasi cittadino. Ad esempio, reato di omissione di soccorso (art. 593 c.p.)

-Reati omissivi impropri o commissivi mediante omissione: c'è la violazione di un obbligo di impedire l'evento tipico, ai sensi di una fattispecie commissiva base (art. 40 c.p.). In questi casi

l'omittente assume il ruolo di garante. Ad esempio: la madre che non presta soccorso al figlio in pericolo o il bagnino.

Il giudice, per accertare la responsabilità del soggetto, deve svolgere un giudizio ipotetico o prognostico; deve cioè supporre come realizzata l'azione doverosa omessa e chiedersi se l'evento si sarebbe verificato ugualmente (cosiddetta causalità ipotetica).

I reati omissivi impropri configurano un'eccezione al principio di causalità reale, giustificata solo a fronte di un obbligo giuridico. La funzione dell'art. 40 c.p. è cioè quella di assicurare a determinati beni una tutela rafforzata, stante l'incapacità dei loro titolari di proteggerli adeguatamente: da qui l'attribuzione ad alcuni soggetti che non sono titolari del bene, della speciale posizione di garanti dell'integrità di beni che si intende tutelare.

Quindi non basta un obbligo giuridico di attivarsi, ma è necessaria una posizione di garanzia ovvero uno speciale vincolo di tutela tra soggetto garante ed un bene giuridico, determinato dall'incapacità totale o parziale del titolare di proteggerlo adeguatamente. Gli obblighi di garanzia hanno un carattere speciale perché incombono su taluni soggetti e non su tutti i cittadini.

In ogni caso, sul versante penalistico, l'addetto al primo soccorso o alla gestione delle emergenze potrebbe invocare le cosiddette scriminanti (artt. 55-59 c.p.). Queste ultime sono cause di esclusione di uno degli elementi costitutivi del reato ovvero dell'antigiuridicità, previste normativamente, in presenza delle quali viene meno il contrasto tra un fatto conforme ad una fattispecie incriminatrice e l'intero ordinamento giuridico.

Esse sono:

- consenso avente diritto;
- esercizio di un diritto;
- adempimento di un dovere;
- legittima difesa;
- uso legittimo delle armi;
- stato di necessità.

In particolare, l'addetto al primo soccorso potrebbe invocare lo stato di necessità, anche se occorre tenere presente che la giurisprudenza è molto restrittiva nel riconoscere tale discriminante.

2. Profili di responsabilità del datore di lavoro e cause di esclusione

Si è detto in premessa che, in via generale, l'addetto al primo soccorso o alla gestione delle emergenze può essere chiamato a rispondere, in caso di danno a terzi o di incidente, laddove siano stati accertati comportamenti o omissioni inerenti al contenuto dei propri incarichi.

Occorre tuttavia non trascurare, in tali casi, le fattispecie di concorso con la responsabilità datoriale. Sussistono infatti alcune fattispecie nelle quali è possibile ravvisare profili di responsabilità che investono anche la figura datoriale, essendo tale soggetto tenuto a svolgere, in ogni caso, un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate.

L'elemento che occorre valutare in questa sede è il confine e i limiti della responsabilità datoriale.

L'obbligo dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti di vigilare al fine di esigere, come stabilisce l'art. 18 del D.Lgs. 81/08, che i lavoratori osservino le norme di sicurezza per la prevenzione degli infortuni non può, infatti, essere addebitato fino al punto di imporre una presenza continua sul luogo di lavoro né può essere esteso fino a dovere impedire eventi dipendenti da comportamenti anomali, imprevedibili e violatori degli ordini ricevuti, posti in essere dagli operai subordinati.

Si ritiene, al riguardo, che il controllo che il datore di lavoro deve esercitare al fine delle misure di sicurezza stabilite dall'ordinamento lavoristico, consiste nelle misure relative a informazione, formazione, attrezzature idonee, presidi di sicurezza, e comunque ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e di diligenza, a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al datore di lavoro, in altre parole, viene richiesta la predisposizione di tutti gli accorgimenti volti a rendere sicura l'attività lavorativa dei preposti. Una volta adempiuto a quest'obbligo, il datore non può essere considerato responsabile di fatti accidentali che non potevano essere ulteriormente prevenuti, né obbligato a essere costantemente presente sul luogo di lavoro.

La stessa giurisprudenza è uniforme nel ritenere insussistente l'obbligo di vigilanza assidua e continuativa, qualora si tratti di attività caratterizzate da estrema semplicità, e affidate a operai altamente specializzati, con lunga esperienza di servizio e dotati di un particolare grado di autonomia.

Il limite della responsabilità datoriale è dato precisamente dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, dalla miglior tecnica, e aver organizzato il lavoro adeguatamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee. Allora a questo punto entra in gioco il comportamento del lavoratore, che in quanto trasgressore delle misure aziendali di sicurezza, resterà unico responsabile dell'evento, pur per lui dannoso. Verrà meno anche, in quest'ultimo caso, anche l'obbligo risarcitorio del datore di lavoro.

Alla luce di queste argomentazioni, si può concludere che la responsabilità datoriale per fatti commessi dagli addetti al primo soccorso o alla gestione delle emergenze può essere esclusa quando intervengano i seguenti elementi:

a) Abnormità della condotta dell'addetto

L'azione del lavoratore addetto al primo soccorso o alla gestione delle emergenze assume una forza interruttiva del nesso solo quando risulti che esso abbia dato autonoma efficienza nella produzione del fatto, cioè quando l'errore del dipendente derivante dall'imprudenza avrebbe comunque determinato l'accaduto, se anche vi fosse stato rispetto della normativa infortunistica. Infatti, una volta accertato il nesso di causalità tra la violazione di una norma infortunistica e l'evento lesivo, il comportamento imprudente della vittima non può assurgere a causa esclusiva della produzione dell'evento. Pur trattandosi infatti di causa sopravvenuta, detto comportamento non ha però carattere eccezionale, imprevisto e imprevedibile, né può considerarsi da solo sufficiente a determinare l'evento.

b) Rispetto integrale delle norme antinfortunistiche

Il limite della responsabilità datoriale è dato dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, dalla miglior tecnica, e aver organizzato il lavoro adeguatamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee. Le norme antinfortunistiche hanno infatti la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi della incolumità fisica, intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali errori, disaccortezza, imprudenza e disattenzione degli operai subordinati, la cui incolumità deve essere sempre protetta con appropriate cautele.

Designare il responsabile della prevenzione non scagiona il datore di lavoro

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 novembre 2018)

La mera designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non costituisce una delega di funzioni e, pertanto, non è 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.

È questo uno degli aspetti normativi che la Corte di cassazione, quarta sezione penale, ha espresso con la sentenza 51321/2018. Del resto, come è stato giustamente precisato, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, secondo l'articolazione che ne dà il Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) svolge un ruolo di consulente in materia antinfortunistica del datore di lavoro ed è privo di effettivo potere decisionale.

Il responsabile, in occasione di un infortunio, risponde a titolo di colpa professionale, unitamente al datore di lavoro, degli eventi dannosi derivati dai suoi suggerimenti sbagliati o dalla mancata segnalazione di situazioni di rischio, dovuti a imperizia, negligenza, inosservanza di leggi o discipline, che abbiano indotto il datore di lavoro a omettere l'adozione di misure di prevenzione doverose. Da non trascurare poi che il responsabile del servizio, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli.

Da aggiungere che, pur in assenza di una previsione di legge che preveda sanzioni penali a suo specifico carico, questi può essere ritenuto responsabile, in concorso con il datore di lavoro o anche a titolo esclusivo, del verificarsi di un infortunio ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile a una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a evitare tale situazione.

Nel caso specifico, un lavoratore, nell'effettuare la manovra di scarico di inerti da un autocarro, non ha rispettato la distanza di sicurezza ed è precipitato con esso da un'altezza di oltre 10 metri, decedendo. Seppure assolti in primo grado, sia il datore di lavoro che il responsabile del servizio,

sono stati condannati entrambi in appello a cui è seguito il ricorso per Cassazione.

La Corte territoriale ha ritenuto che l'avvenuto riconoscimento della condotta errata da parte dell'autista non valeva a esonerare il datore di lavoro dalla sua responsabilità, non avendo lo stesso approntato le necessarie misure di sicurezza e soprattutto non risultando assolutamente imprevedibile l'errore, in cui è incorso il dipendente, determinato da molteplici fattori tra cui anche la visibilità in un momento in cui i raggi rasenti del sole impedivano la vista e non vi erano sul posto né segnalazioni visibili, né qualcuno a guidare la manovra che veniva svolta in retromarcia.

Del resto l'eventuale colpa del lavoratore, come ha rimarcato la Suprema corte, concorrente con la violazione della norma antinfortunistica in capo al datore di lavoro, esime quest'ultimo dalla sua responsabilità solo quando il comportamento anomalo del primo sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto esorbitante e imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere.

Le sanzioni nella sicurezza sul lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

Nel quadro degli strumenti deflattivi del contenzioso in materia di salute e di sicurezza sul lavoro l'istituto della prescrizione obbligatoria occupa, com'è noto, una posizione centrale; introdotto dal D.Lgs. 758/94, e oggetto di diversi rimaneggiamenti oggi rappresenta, infatti, lo strumento fondamentale che consente al trasgressore di evitare le sanzioni penali di natura contravvenzionale, sanando la condotta illecita attraverso il c.d. "ravvedimento operoso".

Nel corso del tempo in merito si è consolidata, ormai, un'ampia giurisprudenza di legittimità che, invero, ha ben focalizzato il contenuto degli obblighi finalizzati al conseguimento di tale beneficio; da ultimo occorre segnalare l'interessante intervento della S.C. di Cassazione penale, sez. Fer, che nella sentenza dell'8 novembre 2018, n. 50620 ha espresso un ulteriore interessante orientamento in ordine all'obbligo del trasgressore di pagare la sanzione amministrativa per godere dell'effetto estintivo.

Il caso

La vicenda affrontata dalla S.C. di Cassazione riguarda un'ispezione all'interno di un cantiere edile, avvenuta nel 2013, nel corso del quale è stata accertata l'esistenza di un ponteggio posto a un'altezza superiore di due metri sprovvisto, su alcuni lati verso il vuoto, di un robusto parapetto e di tavola fermapiede, mancante altresì, lungo le rampe e i pianerottoli delle scale fisse in costruzione fino alla posa in opera delle ringhiere, di parapetti normali con tavole fermapiede fissati rigidamente alle strutture resistenti.

Conseguentemente gli ispettori dello S.P.I.S.A.L., elevavano verbale di accertamento delle violazioni da parte di E.S, legale rappresentante della ditta G.S.E., delle disposizioni di cui agli artt. 126, 147, 159, comma 2 lett. a) e b), del D.Lgs. 81/08, impartendo la prescrizione di cui al già citato D.Lgs. 758/94, al fine della sanatoria degli illeciti penali commessi.

Successivamente, tuttavia, la legale rappresentante pur adempiendo alla prescrizione non provvedeva al pagamento della somma pari a un quarto del massimo dell'ammenda e, di conseguenza, aveva avuto luogo il procedimento penale a suo carico; con sentenza del Tribunale di Catanzaro del 4 luglio 2016, E.S. veniva condannata alla pena di € 4.400 di ammenda in ordine ai reati di cui ai predetti articoli del D.Lgs. 81/08.

La ricorrente proponeva, così, ricorso per cassazione lamentando la carenza di procedibilità dei reati contestati per la mancata notifica del verbale che ammetteva la parte al pagamento della sanzione amministrativa, per cui "(...) nei suoi confronti non era mai iniziato a decorrere il termine per avvalersi, pagando la sanzione, della causa estintiva del reato, fermo restando che le prescrizioni imposte risultavano comunque adempiute".

Ravvedimento operoso: condizioni per l'estinzione degli illeciti

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, ritenuto infondato il ricorso presentato richiamando alcuni principi in tema di sanatoria degli illeciti contravvenzionali che meritano, per una migliore comprensione, alcune osservazioni preliminari; occorre ricordare, in primo luogo, che la prescrizione obbligatoria può essere definita, in generale, come il provvedimento dell'organo di vigilanza che, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, accertate le violazioni di natura contravvenzionale, impone un determinato comportamento al contravventore finalizzato all'eliminazione della situazione di fatto che determina l'illecito.

L'istituto trova, quindi, applicazione solo per i reati contravvenzionali per i quali è prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda di cui all'allegato 1 del citato D.Lgs. 758/94; tuttavia, l'art. 301 del D.Lgs. 81/08, come modificato dal D.Lgs. 106/09, ha ulteriormente ampliato il campo applicativo affermando che "Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758".

Sono esclusi, pertanto, alcuni tipi di reati come quelli previsti dal Codice Penale; inoltre, possono accedere a tale beneficio non solo il datore di lavoro ma anche: i dirigenti, i preposti, i lavoratori, il medico competente e i coordinatori operanti nei cantieri temporanei e mobili.

Si è di fronte, quindi, a un ravvedimento operoso imposto che, ai fini dell'estinzione dell'illecito, richiede la cooperazione del trasgressore che dovrà tenere una condotta conforme a quanto stabilito dagli organi di vigilanza e, accertato l'adempimento alla prescrizione, ai sensi dell'art. 21 del citato decreto il personale ispettivo ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine perentorio di 30 giorni, come detto una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa (1).

Nel caso de quo, osservano i Giudici di legittimità, il 2 ottobre 2013 gli ispettori avevano accertato l'adempimento delle prescrizioni impartite, cui tuttavia non faceva seguito il pagamento della predetta sanzione amministrativa; di conseguenza non essendosi verificata la causa estintiva prevista dall'art. 24 del D.Lgs. 758/94, legittimamente veniva esercitata l'azione penale nei confronti dell'imputata, la quale "(...) del resto, nel corso dell'intero procedimento penale, non ha

fornito la prova di aver adempiuto anche l'obbligazione pecuniaria a suo carico”.

Decorrenza del termine per il pagamento della sanzione amministrativa

Ad avviso, quindi, della S.C. di Cassazione in senso ostativo alla configurabilità delle fattispecie oggetto d'imputazione, non può ritenersi dirimente la circostanza che, in occasione della verifica del 2 ottobre 2013, non sia stato formalmente comunicato alla E.S. di dover provvedere anche al pagamento della sanzione amministrativa.

Sotto tale profilo, infatti, viene fatto osservare che gli articoli da 20 a 24 del D.Lgs. 758/94, nel disciplinare il procedimento di accertamento delle violazioni in tema di sicurezza sul lavoro, prevedono (art. 20) la necessità di notificare o comunicare al legale rappresentante dell'ente la sola copia della prescrizione impartita dall'organo di vigilanza, il che nel caso di specie è pacificamente avvenuto.

Sul punto il Tribunale ha, infatti, richiamato il verbale ispettivo del 18 settembre 2013, in cui è stato riportato che “il contravventore, qualora dia adempimento alle prescrizioni impartite nei termini fissati, dopo verifica da parte del Servizio riguardo alla effettiva eliminazione della violazione, viene ammesso al pagamento di una sanzione amministrativa pari a un quarto del valore massimo della violazione contestata”; insomma, da un punto di vista sostanziale nel verbale è stata riprodotta la previsione normativa di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 758/94.

Inoltre, viene altresì fatto rilevare che da quest'ultima norma era, peraltro, chiaramente desumibile che il termine per il pagamento della sanzione era di giorni 30, per cui, a fronte di una sequenza procedimentale puntualmente disciplinata dal legislatore, deve ritenersi non decisivo il fatto che, una volta riscontrato l'adempimento delle prescrizioni imposte con il primo sopralluogo, non sia stata, in via formale, ricordata all'imputata la necessità di provvedere anche al pagamento della sanzione amministrativa, al fine di poter beneficiare della causa estintiva di cui all'art. 24 del citato D.Lgs. 758/94.

Insomma, per i giudici non sussiste un vizio procedurale in quanto ai fini della decorrenza del termine dei trenta giorni non occorre un ulteriore atto dell'organo di vigilanza: è da escludersi che nel caso di specie la ricorrente non fosse nelle condizioni di provvedere al tempestivo pagamento della somma dovuta a titolo di sanzione, per cui il conseguente giudizio di colpevolezza dell'imputata non presenta vizi di legittimità “(...) dovendosi ribadire che il solo adempimento delle prescrizioni senza il pagamento della sanzione non consente l'estinzione del reato”. (2)

(1) Cfr. Ministero del Lavoro e P.S. Circolare 14 maggio 2004, n. 665; Cass. pen., Sez. III, 31 marzo 2005.

(2) Cfr. Cass. pen. Sez. III, 28 settembre 2011, n. 38942.

Se il distacco è fittizio, distaccante e distaccatario responsabili in pari grado per la sicurezza

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 novembre 2018)

In materia di sicurezza, in caso di distacco fittizio di lavoratori, in quanto avvenuto al di fuori dei casi previsti dall'articolo 30 del Dlgs 276/2003, non trova applicazione la distinzione di responsabilità prevista all'articolo 3, comma 6, del Dlgs 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro). Di conseguenza gli obblighi di prevenzione vengono a gravare sia sul distaccante fittizio, il quale mantiene la qualifica di datore di lavoro in senso formale, sia sul distaccatario fittizio, il quale assume la qualifica di datore di lavoro di fatto, dal momento che si serve concretamente del lavoratore in base all'articolo 299 del Testo unico.

Questo il principio espresso dalla Corte di cassazione con la sentenza 49593/2018 a seguito del ricorso contro le sentenze di condanna di primo e secondo grado in occasione di un infortunio plurimo mortale causato dal cedimento di una passerella posta, a circa 40 metri dal suolo, in corrispondenza di un pilone per la costruzione di un ponte. Il giudizio ha interessato il dirigente del cantiere della società esecutrice dell'opera, nonché i titolari dell'impresa subappaltatrice e di quella distaccante la manodopera presso quest'ultima. Uno dei tre operai infortunati era formalmente dipendente della ditta distaccante.

Nel confermare la condanna a carico del dirigente dell'impresa esecutrice dell'opera, la sentenza ha ritenuto che una volta accertata la validità della delega di funzioni a quest'ultimo, questi deve considerarsi quale vero e proprio datore di lavoro. Soffermando l'attenzione sulla posizione di uno dei lavoratori infortunati è emerso che questi era solo formalmente dipendente dalla ditta che lo aveva assunto, per essere poi distaccato presso altra società subappaltatrice di una parte dei lavori appaltati alla impresa esecutrice.

La non genuinità del distacco è emersa in quanto non sono stati ravvisati i presupposti stabiliti dall'articolo 30 del Dlgs 276/2003 il quale stabilisce che esso si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Mancando tale interesse, il distacco è stato considerato fittizio per cui non è apparsa più legittima la ripartizione degli obblighi di prevenzione e protezione tra il datore di lavoro (distaccante), sul

quale permaneva solo l'obbligo di informazione e formazione sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato e quello di fatto (distaccatario), sul quale gravavano invece tutti gli altri obblighi previsti dal Testo unico.

Nel caso in esame sono risultati gravati dalla posizione di garanzia propria del datore di lavoro (in tutta la sua estensione) sia il datore di lavoro formale, sia il datore di lavoro sostanziale o di fatto, in quanto era proprio quest'ultimo a servirsi di fatto del lavoratore, dovendone garantire la sicurezza.

Viene qui confermato il principio secondo cui l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla funzione formale, concretizzandosi, in tal modo il principio della effettività.

La sicurezza nel contratto di somministrazione del lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 31 ottobre 2018)

Nel corso di questi anni il processo di esternalizzazione ha subito, com'è noto, una forte accelerazione favorita anche dalla riforma del lavoro attuata con il D.Lgs. 276/03 (c.d. "riforma Biagi"), che ha reso più agevole per le imprese il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro anche se, il recente d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. "decreto dignità") convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha cercato di frenare attraverso un meccanismo alquanto controverso.

Malgrado questo fenomeno espansivo ancora oggi si deve registrare, almeno in diversi casi, la mancanza di un'effettiva responsabilizzazione da parte dell'impresa utilizzatrice sugli obblighi in materia di salute e di sicurezza a suo carico.

Sotto tale profilo appare, invero, molto emblematica la vicenda affrontata dalla S.C. di Cassazione, sez. IV, 12 ottobre 2018, n. 46427, relativa all'infortunio patito da un lavoratore somministrato da un'agenzia, che come vedremo spinge ad alcune riflessioni, soprattutto in ordine all'inidoneità della formazione che spesso rappresenta l'anello debole del processo di safety seguito per la gestione del personale fornito.

La vicenda

Il caso affrontato dai Giudici di legittimità riguarda, infatti, un incidente accaduto all'interno di uno stabilimento industriale dove un operaio M.D., fornito da un'agenzia con mansione di sabbiatore, mentre stava lavorando con una destaffatrice veniva colpito alla mano da un pezzo metallico del peso di circa venti chilogrammi proiettato dal macchinario sul banco di lavoro e subiva, quindi, lesioni personali consistite nella frattura composta del dito mano destra, con un periodo di malattia protrattasi per sessantotto giorni.

Dagli accertamenti compiuti è emersa la responsabilità penale di G.C. al quale è stato contestato il reato di lesioni colpose di cui all'art. 590, comma 3, c.p. in relazione all'art. 71, primo comma, D.Lgs. 81/08, perché, nella qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società F.G.C. S.p.A, cagionava per colpa, consistita in negligenza derivante dalla violazione di norme in materia di sicurezza, l'infortunio sul lavoro.

La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 26 ottobre 2017, confermava la pronuncia di condanna alla pena di mesi due di reclusione, oltre al pagamento delle spese processuali, e

riformava i profili civilistici evidenziando che la consulenza tecnica prodotta dalla parte civile su cui si era fondata la determinazione del danno non forniva criteri certi e univoci circa il danno subito e rimetteva, pertanto, la liquidazione definitiva al giudice civile riconoscendo, tuttavia, in suo favore il pagamento di una provvisoria quantificata in euro ottomila.

Avverso tale decisione il Presidente del C.d.A. dell'impresa utilizzatrice ha proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili di cui alcuni appaiono maggiormente significativi e che qui si possono brevemente riassumere.

Con il primo motivo deduce il vizio di violazione di legge e il vizio motivazionale, facendo rilevare che è stata valutata la piena attendibilità delle dichiarazioni rese dalla persona offesa costituita parte civile, pur essendo emerse incongruenze nel suo narrato; in particolare, sulla base di quanto riferito dall'infortunato l'evento sarebbe avvenuto "(...) il 13 luglio 2010, verso le 10.00 - 11.00 del mattino mentre non risulta che alcun testimone abbia assistito al fatto tant'è che la società F.G.C. veniva informata dell'accaduto solo due giorni dopo, il 15 luglio, per via indiretta, ovvero tramite l'agenzia di lavoro interinale la quale, a sua volta, dovette verificare cosa fosse accaduto all'operaio".

Per altro il ricorrente fa anche notare la sussistenza di altri elementi discordanti - come, ad esempio, la testimonianza di un collega assunto, però, solo in data successiva all'infortunio - e la "(...) precaria situazione economica in cui versa la parte civile fornisce una spiegazione plausibile circa la necessità di collocare l'infortunio all'interno del luogo di lavoro".

Lo stesso ricorrente, inoltre, deduce il vizio di violazione di legge e il vizio motivazionale per la erronea applicazione dell'art. 590, comma 3, c.p. in relazione all'art. 71, primo comma, D.Lgs. 81/08 e dell'art. 42 c.p.; a suo avviso la Corte di Appello ha erroneamente ritenuto che G.C., in qualità di legale rappresentante di F.G.C. s.p.a., abbia omesso di fornire un'adeguata formazione specifica alla persona offesa, in relazione alla concreta mansione per cui era stato assunto e ai rischi a essa connessi, pur risultando comprovate le ragioni della mancata sottoscrizione del modulo da parte del predetto lavoratore.

A ciò aggiunge, poi, il vizio di violazione di legge e il vizio motivazionale in relazione all'art. 71, primo comma, D.Lgs. 81/08 e all'art. 42 c.p. in ragione dell'abnormità del comportamento del lavoratore dovuta all'inosservanza delle direttive impartite, ovvero all'uso dell'apposito strumento c.d. rampino che avrebbe, con certezza, evitato che le mani dell'operatore si trovassero in una zona di rischio.

L'obbligo di sicurezza del soggetto utilizzatore

Secondo la S.C. di Cassazione dagli atti processuali è emerso che all'imputato è stato addebitato di non avere assicurato alla persona offesa una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute

e sicurezza riferiti alle mansioni, ai rischi, ai possibili danni e alle procedure di prevenzione e protezione (cfr. art. 37, D.Lgs. 81/08) e di non avergli messo a disposizione attrezzature conformi ai requisiti di cui all'art. 70, comma 2, del D.Lgs. 81/08, in quanto la macchina destaffatrice è risultata priva dei dispositivi di sicurezza.

Le censure mosse dal ricorrente, tuttavia, tendono ad un riesame del materiale probatorio raccolto e ad affermare una diversa lettura delle emergenze istruttorie e una ricostruzione del fatto alternativa rispetto a quella fatta propria dalla Corte distrettuale che non è consentita da parte della S.C. di Cassazione, stante com'è noto la preclusione per il giudice di legittimità di sovrapporre la propria valutazione delle risultanze processuali.

Sotto tale profilo sottolinea che spetta al giudice di merito il giudizio sulla rilevanza e attendibilità delle fonti di prova circa la scelta tra divergenti versioni e interpretazioni dei fatti, fatto salvo il controllo sulla congruità e logicità della motivazione (1).

Nel caso de quo, quindi, i giudici di merito hanno accertato la condotta omissiva del datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice che, invero, nella somministrazione di lavoro occupa una posizione di garanzia primaria secondo la previsione dell'ora abrogato art. 3, comma, del D.Lgs. 81/08, vigente all'epoca dei fatti.

Il rafforzamento delle tutele del D.Lgs. 81/15

Occorre osservare, per altro, che tale principio è stato confermato e, sotto alcuni profili, anche rafforzato dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/15 (c.d. "Jobs act" tipologie contrattuali) in base al quale l'utilizzatore è tenuto a osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Sul somministratore, invece, grava ancora il dovere d'informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e di formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.Lgs. 81/08 (cfr. artt. 36 e 37), fermo restando che le parti possono stabilire nel contratto di somministrazione, che deve comunque riportare le misure di sicurezza da applicare in concreto (art.33, primo comma, lett. c), che tali adempimenti sono a carico dell'utilizzatore senza più, tuttavia, l'obbligo di dover specificare ciò anche nel contratto di lavoro subordinato.

Nel caso di specie, quindi, il datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice avrebbe dovuto assicurare all'operaio dell'agenzia le medesime tutele antinfortunistiche previste per i propri lavoratori dipendenti, cosa che secondo i giudici non è avvenuta.

La S.C. di Cassazione ha, quindi, annullato la sentenza impugnata agli effetti penali per essere il reato estinto per prescrizione e rigettato il ricorso agli effetti civili, condannando il ricorrente alla rifusione delle spese sostenute dalla parte civile liquidate in complessivi euro 2.500,00 oltre accessori di legge.

(1) *Cass. pen. Sez. V, 19 settembre 2017, n. 51604.*

Lavoro intermittente: i chiarimenti del ministero

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Tecnici24", 31 ottobre 2018)

Con l'interpello del 24 ottobre 2018, n. 6/2018, il Ministero del Lavoro e P.S. ha fornito alcuni chiarimenti in materia di lavoro intermittente e, in particolare, sul trattamento previsto per le prestazioni di lavoro straordinarie, fornendo anche alcuni indirizzi di rilievo per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

Bisogna premettere che, secondo quanto stabilisce l'art. 13 del D.Lgs. 81/15, il contratto di lavoro intermittente è "il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

Si tratta, quindi, di una forma flessibile d'impiego di "ultima" generazione, introdotta dal D.Lgs. n.276/2003, conosciuta anche come lavoro "a chiamata" o "job on call", che indubbiamente offre al datore di lavoro il vantaggio di utilizzare la prestazione lavorativa secondo le proprie esigenze come, ad esempio, in caso di picchi di produzione e in occasione di eventi particolari (es. mostre, fiere, ecc.).

La conformazione di questo strumento contrattuale può comportare, quindi, anche il ricorso più frequente allo straordinario e sotto tale profilo l'Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio (A.N.I.S.A.) ha chiesto di sapere se è possibile non applicare al lavoratore intermittente la disciplina contenuta nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali e più in particolare "se in tale ipotesi sia possibile erogare unicamente il controvalore per la prestazione svolta come se si fosse in regime di orario ordinario di lavoro e non anche la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dalla contrattazione collettiva".

Il regime generale del lavoro straordinario e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il Ministero del Lavoro e P.S. nel rispondere, quindi, a tale quesito ha in primo luogo tenuto a precisare i lineamenti generali dell'attuale disciplina contenuta nel già citato D.Lgs. 66/03, che

definisce lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro pari a 40 ore settimanali, o altro definito dai contratti collettivi, senza prevedere una durata massima giornaliera dell'orario di lavoro.

Viene fatto osservare, per altro, che il D.Lgs. 66/03, stabilisce anche che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto, con la possibilità per i contratti collettivi di regolamentare le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario, fermi restando i limiti di durata massima settimanale dell'orario di lavoro; ed inoltre, che secondo l'art.1, comma 2, punto a) di tale decreto è orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni", fatte salve le esclusioni espressamente contemplate agli artt. 2 e 16 del medesimo D.Lgs. 66/03.

In altri termini, considerato che le limitazioni all'orario di lavoro sono finalizzate proprio alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, secondo i principi consacrati negli artt. 32, 36, 41, Cost. e l'art. 2087 c.c., il c.d. "extra time" costituisce elemento di eccezione e non di routine nell'organizzazione del lavoro in quanto il frequente ricorso allo straordinario diventa esso stesso fattore di rischio per le pesanti ricadute in termini di crescita del pericolo d'infortuni sul lavoro e di aumento del rischio da stress lavoro - correlato (cfr. art. 28, primo comma, D.Lgs. 81/08).

Applicazione delle tutele al lavoro intermittente

Secondo il Ministero, quindi, tali principi si applicano a tutte le forme di lavoro subordinato con riferimento ai tempi in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, quindi, anche al lavoro intermittente; viene fatto osservare, inoltre, che il D.Lgs. 81/15, prevede che il trattamento economico del lavoratore intermittente sia regolato dal principio di proporzionalità, ossia deve essere determinato in base alla prestazione effettivamente eseguita, e dal principio di non discriminazione.

Per altro l'art. 17, primo comma, del D.Lgs. 81/15, stabilisce che il lavoratore intermittente non debba ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e, al comma 2, che nei suoi confronti trovino applicazione in misura "proporzionale" gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato, per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie, dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Di conseguenza, quindi, per effetto di tali principi al lavoratore a chiamata sono riconosciute le medesime tutele generali, anche del D.Lgs. 81/08 per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, previste per i lavoratori subordinati con il canonico contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per altro nell'interpello n.6/2018, viene anche opportunamente fatto rilevare che già

precedentemente lo stesso ministero nella circolare 3 febbraio 2005, n. 4, aveva affermato che il lavoro intermittente è "(...) pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro".

L'autonomia negoziale delle parti consente, quindi, di operare una modulazione del contratto di lavoro a chiamata "(...) coerentemente con l'impostazione flessibile (...) " che caratterizza tale forma d'impiego, ma anche il rapporto così conformato incontra i predetti limiti con il risultato che secondo il Ministero anche a tale contratto si applicano le "(...) disposizioni in materia di lavoro straordinario (...) " e le "(...) relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo n. 66 del 2003 e di quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro".

Privacy: quando va fatta la valutazione di impatto

(Pietro Gremigni, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 novembre 2018)

Il Garante della privacy ha individuato l'elenco delle tipologie di trattamenti, soggetti al meccanismo di coerenza, da sottoporre a valutazione d'impatto, in attuazione del regolamento europeo 679/2016 entrato in vigore lo scorso 25 maggio 2018.

27

Si tratta della delibera 11 ottobre 2018 (G.U. 19 novembre 2018, n. 269) con la quale il Garante pubblica un elenco di quei trattamenti particolarmente a rischio che, in base all'art. 35 del citato regolamento, devono essere sottoposti alla valutazione di impatto.

Per l'art. 35 del reg. 679/2016 quando un tipo di trattamento, mediante l'uso di nuove tecnologie, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare deve effettuare, prima di procedere al trattamento stesso, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali.

Presupposti - Le situazioni individuate in cui possono presentarsi rischi elevati per gli interessati sono le seguenti:

- a) una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche;
- b) il trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali o di dati relativi a condanne penali e a reati; o
- c) la sorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico.

Valutazione di impatto nel rapporto di lavoro - Il Garante ha indicato, tra i trattamenti soggetti alla valutazione di impatto quelli valutativi o di scoring su larga scala, i trattamenti automatizzati volti ad assumere decisioni che producono effetti giuridici o incidono in modo significativo sulla persona, i trattamenti sistematici di dati biometrici e di dati genetici, nonché i trattamenti effettuati con l'uso di tecnologie innovative.

In relazione più in particolare al rapporto di lavoro sono ricompresi nell'elenco approvato:

-i trattamenti che profilano gli interessati tra cui, e qui entriamo nella gestione del personale, quelli relativi ad aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze o gli interessi personali, l'affidabilità della persona;

-i trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti.

In tutte le situazioni descritte il datore di lavoro tratta dei dati personali molto delicati che riguardano la personalità del lavoratore oppure l'esercizio di libertà fondamentali, come quelle che riguardano il diritto all'immagine, alla libera circolazione ecc...

In questi casi, oltre ad ottenere le prescritte autorizzazioni come nel caso dei controlli a distanza, occorre attuare le regole sulla privacy non solo fornendo l'informativa agli interessati ma disponendo la valutazione di impatto, una sorta di valutazione rischi mutuata dalla disciplina sulla sicurezza sul lavoro, al fine di ridurre il rischio per i diritti e le libertà degli interessati.

Procedimento – Nei predetti casi va fatta una valutazione circa la natura dei trattamenti rispetto ai predetti criteri. La norma non lo richiede direttamente, ma indubbiamente è opportuno redigerla per iscritto.

Un trattamento può corrispondere ai casi di cui sopra ed essere comunque considerato dal titolare del trattamento un trattamento tale da non "presentare un rischio elevato".

In tali casi il titolare del trattamento deve giustificare e documentare i motivi che lo hanno spinto a non effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Nel caso invece in cui si renda necessario procedere, occorre valutare i rischi per i diritti e le libertà degli interessati e predisporre le misure per affrontarli e dimostrare la conformità al regolamento stesso.

Né il regolamento, né la delibera del Garante chiariscono cosa si debba concretamente fare per ridurre l'impatto sulla privacy; riteniamo che il datore di lavoro debba verificare intanto la proporzionalità dei dati trattati rispetto alle finalità ed eventualmente ridurre il numero; in secondo luogo dovranno essere applicate misure tecniche e organizzative che tutelino la riservatezza dei dati e la loro integrità, proteggendoli da una circolazione diffusa o da intrusioni non autorizzate nei server dove sono allocati i dati.

Ogniqualvolta il titolare del trattamento non sia in grado di trovare misure sufficienti per ridurre i rischi a un livello accettabile (ossia i rischi residui restano comunque elevati) è necessario

consultare l'autorità Garante.

Il Garante a questo punto può rilasciare un parere entro otto settimane, prorogabili di altre sei, a cui il titolare del trattamento cioè il datore di lavoro deve uniformarsi.

Può però esercitare i poteri previsti dall'articolo 58 del reg. europeo: chiedere ulteriori informazioni, condurre indagini, contestare presunte violazioni, fino ad arrivare a elevare le sanzioni previste.

I criteri generali di sicurezza antincendio e gestione delle emergenze

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 15 novembre 2018)

È in corso di approvazione da parte del Ministero dell'Interno una bozza di decreto che introduce i nuovi criteri di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro.

30

Il provvedimento trae origine dall'articolo 46, comma 3, del D.Lgs. 81/08 il quale ha disposto che i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, debbano adottare uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare:

- misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici;

- misure precauzionali di esercizio;

- metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;

- criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

L'elaborato presenta un'articolazione simile a quella del d.m. 10 marzo 1998, costituita da un decreto e da più allegati. I contenuti della bozza sono analoghi a quelli del d.m. 10 marzo 1998 per gli aspetti di valutazione del rischio di incendio, di individuazione delle misure di prevenzione, di controllo e manutenzione (in cui è stato aggiunto l'obbligo di registrazione dei controlli), e di pianificazione delle emergenze.

La bozza di decreto presenta d'altronde alcuni aspetti fortemente innovativi rispetto al d.m. 10 marzo 1998 ad oggi vigente. Esso si applicherà, innanzitutto, a tutti i luoghi di lavoro, inclusi quelli che rientrano tra le attività soggette ai controlli di prevenzione incendi. Sono presenti specifiche

disposizioni per i diversi luoghi di lavoro, che sono classificati sia sulla base dell'assoggettabilità ai controlli di prevenzione incendi (attività soggette - non soggette) e sia della presenza di regole tecniche cogenti (attività normate - non normate).

Deve in proposito essere evidenziato che per attività soggetta si intende l'attività inclusa nell'allegato I al d.P.R. 1° agosto 2011, n. 151 mentre per attività normata si intende l'attività per la quale sono state adottate una o più norme tecniche di prevenzione incendi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 139/06.

Dalla classificazione secondo tali criteri, che si sostanzia nell'attribuzione di ogni luogo di lavoro ad uno specifico gruppo (P1 - attività non soggette e non normate, P2 - attività non soggette e normate, P3 - attività soggette e normate e P4 - attività soggette e non normate), discende l'applicabilità degli allegati, desumibile dalla tabella 1.2 dell'allegato 1, di seguito riportata.

Allegati \ Attività	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
P1	■	■	■				■	■	■
P2	■	■		■			■	■	■
P3	■	■			■		■	■	■
P4	■	■				■	■	■	■

Volendo quindi soffermarsi, più nel dettaglio, sulla classificazione delle attività, il decreto prevede che ciascun luogo di lavoro sia classificato in uno dei seguenti quattro gruppi:

GRUPPO P1: sono classificate nel gruppo P1 le attività non soggette e non normate, cioè i luoghi di lavoro, generalmente di tipo semplice e con livelli di rischio non elevati, che non sono soggetti ai procedimenti di prevenzione incendi di cui all'allegato I del d.P.R. 151/11 e che, inoltre, non sono dotati di una regola tecnica che indichi le misure antincendio da applicare. Le misure minime da attuare in tali luoghi sono contenute in uno specifico allegato.

GRUPPO P2: sono classificate nel gruppo P2 le attività non soggette e normate, cioè i luoghi di lavoro, anch'essi di tipo semplice e con livelli di rischio non elevati, non soggetti ai procedimenti di prevenzione incendi e che, a differenza dei luoghi di lavoro del gruppo P1, rientrano nel campo di applicazione di una regola tecnica cogente Per tali attività il rispetto della regola tecnica di prevenzione incendi applicabile all'attività garantisce, in generale, il raggiungimento di un adeguato livello di sicurezza nei confronti del rischio incendio.

ESEMPIO P2: alla data di emanazione del decreto, sono classificati nel gruppo P2 gli alberghi con meno di 25 posti letto, gli uffici con meno di 300 persone presenti, le scuole con meno di 100 persone presenti, etc.

GRUPPO P3: sono classificate nel gruppo P3 le attività soggette e normate, cioè le attività soggette ai procedimenti di prevenzione incendi, per le quali sono state adottate una o più norme tecniche di prevenzione incendi ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 139/06. Per tali attività il rispetto delle regole tecniche di prevenzione incendi applicabili all'attività garantiscono, in generale, il raggiungimento di un adeguato livello di sicurezza nei confronti del rischio incendio.

ESEMPIO P3: si riportano due esempi:

-scuole con più di 100 persone presenti (disciplinate dal d.m. 26 agosto 1992 e dal d.m. 3 agosto 2015 e smi);

-locali adibiti a depositi di superficie lorda superiore a 1000 m2 con quantitativi di merci e materiali combustibili superiori complessivamente a 5.000 kg (disciplinate dal d.m. 3 agosto 2015 e smi).

GRUPPO P4: sono classificati nel gruppo P4 tutti i casi non ricadenti nei gruppi P1, P2 e P3, quali:

-attività soggette e non normate;

-attività appartenenti al gruppo P2 e P3 esistenti alla data di entrata in vigore del decreto oggetto di interventi di ristrutturazione parziale o di ampliamento, non dotate di norme tecniche di prevenzione incendi.

Le misure minime da attuare in tali luoghi sono contenute in apposito allegato. Tali misure costituiscono inoltre misure integrative di quelle indicate dalle regole tecniche per le attività soggette e normate caratterizzate da aspetti preminentemente tecnologici (quali, ad esempio, le tipologie di attività di cui ai numeri 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18, 48, 49, 74 dell'allegato I al d.P.R. 151/11), normate da disposizioni dalle spiccate finalità impiantistiche e, generalmente, frequentate solo per sporadiche operazioni di controllo/verifica, per gli aspetti non previsti nelle regole tecniche applicabili.

	Attività non soggetta	Attività soggetta
Attività non normata	P1	P4
Attività normata	P2	P3

Si sottolinea a tale proposito che l'elaborato tiene conto dell'evoluzione normativa che renderà cogente l'applicazione del d.m. 3 agosto 2015 alle attività soggette incluse nel campo di applicazione del decreto medesimo, ad esclusione di quelle dotate di RTV per le quali rimarrà attivo il doppio binario. In fase di applicazione del decreto molte delle attività soggette ai controlli di prevenzione incendi attualmente e tradizionalmente inserite tra le "non normate" rientreranno tra quelle "normate", con notevole semplificazioni, in quanto per tutte le attività normate la bozza di decreto in oggetto indica il principio generale che "Il rispetto della regola tecnica di prevenzione incendi applicabile all'attività garantisce, in generale, il raggiungimento di un adeguato livello di sicurezza nei confronti del rischio incendio."

Deve essere poi evidenziato che la bozza di decreto conferma l'attuale sistema di formazione degli addetti alla lotta antincendio e alla gestione dell'emergenza, introducendo la periodicità dell'aggiornamento (quinquennale) e i programmi per l'aggiornamento ed introduce i requisiti dei soggetti formatori dei docenti dei corsi di formazione ed aggiornamento degli addetti antincendio, prevedendo specifici requisiti culturali e formativi, e facendo salva la qualificazione di coloro che già hanno operato come formatori in materia.

Passando ad una disamina dell'articolato, deve essere fatto notare che il provvedimento si applica alle attività che si svolgono nei luoghi di lavoro come definiti dall'art. 62 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ovvero i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

In tutti questi luoghi lavoro deve essere svolta una valutazione dei rischi di incendio e devono essere adottate le conseguenti misure di prevenzione e protezione.

La valutazione dei rischi di incendio deve consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone presenti nel luogo di lavoro. Questi provvedimenti comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori e delle altre persone presenti;
- la formazione dei lavoratori;
- le misure tecnico-organizzative destinate a porre in atto i provvedimenti necessari. La riduzione dei rischi costituisce uno degli obiettivi primari della valutazione dei rischi. I rischi devono essere diminuiti secondo ogni praticabile iniziativa e devono essere tenuti sotto controllo i rischi residui, anche attraverso l'adozione delle misure generali di tutela di cui all'art. 15 del decreto legislativo

81/08.

La valutazione del rischio di incendio deve inoltre tenere in considerazione:

-il tipo di attività;

-i materiali immagazzinati e manipolati;

-le attrezzature presenti nel luogo di lavoro compresi gli arredi;

-le caratteristiche costruttive del luogo di lavoro compresi i materiali di rivestimento; e) le dimensioni e dell'articolazione del luogo di lavoro;

-il numero di persone presenti, siano esse lavoratori dipendenti che altre persone, e della loro prontezza ad allontanarsi in caso di emergenza;

-le persone che in relazione alle limitazioni alle capacità fisiche, cognitive, sensoriali o motorie, possono essere esposte a particolari rischi. Il rischio di incendio di un'attività non può essere ridotto a zero.

Le misure antincendio prevenzione, di protezione e gestionali indicate sono pertanto definite al fine di minimizzare il rischio di incendio, in termini di probabilità e di conseguenze, entro limiti considerati accettabili.

A tale scopo, per individuare correttamente le misure antincendio da adottare in ciascun luogo di lavoro, le attività lavorative vengono classificate in gruppi omogenei. L'applicazione delle misure antincendio, condotta secondo questa metodologia, deve attuare la riduzione del rischio di incendio portandola ad una soglia considerata accettabile.

Il documento riguardante la valutazione dei rischi di incendio deve, in conclusione, evidenziare chiaramente:

-la data di effettuazione della valutazione;

-i pericoli identificati;

-i lavoratori ed altre persone a rischio particolare identificati;

-le conclusioni derivanti dalla valutazione. Il documento deve attenersi alle indicazioni di cui all'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 81/08.

Inoltre, il luogo di lavoro deve essere tenuto regolarmente sotto controllo per assicurare che le misure di sicurezza antincendio presenti nello stesso garantiscano affidabilità e che la valutazione del rischio sia sempre adeguata allo stato dei luoghi ed alle lavorazioni e/o attività ivi espletate. Tale valutazione deve essere oggetto di rielaborazione o comunque di modifica nei casi indicati dall'art. 29, comma 3, del D.Lgs. 81/08.

All'esito della valutazione dei rischi di incendio, il datore di lavoro adotta le misure finalizzate a:

- a) ridurre la probabilità di insorgenza di un incendio;
- b) realizzare le vie e le uscite di emergenza previste dall'art. 63 del decreto legislativo 81/08 per garantire l'esodo delle persone in sicurezza in caso di incendio in funzione dell'affollamento, tenendo conto anche delle altre misure di protezione passiva e attiva;
- c) realizzare le misure per una rapida segnalazione dell'incendio al fine di garantire l'attivazione dei sistemi di allarme e delle procedure di intervento;
- d) assicurare la presenza di mezzi e misure per l'estinzione di un incendio;
- e) garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio;
- f) fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui rischi di incendio.

Gli interventi di manutenzione e i controlli sui sistemi, i dispositivi, le attrezzature e le altre misure di sicurezza antincendio adottate, sono effettuati e registrati nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, delle norme di buona tecnica emanate dagli organismi di normalizzazione nazionali o europei o delle istruzioni fornite dal fabbricante, dall'installatore ovvero da entrambi. Il datore di lavoro attua tali interventi eventualmente anche attraverso un modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/08

All'esito della valutazione dei rischi d'incendio, il datore di lavoro adotta le necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio. Nei casi sottoelencati le misure devono essere riportate in un piano di emergenza:

-luoghi di lavoro ove sono occupati almeno 10 lavoratori;

-luoghi di lavoro aperti al pubblico caratterizzati da un affollamento superiore a 50 persone, indipendentemente dal numero dei lavoratori;

-luoghi di lavoro che rientrano nell'allegato I al d.P.R. 151/11.

Nel piano di emergenza sono altresì riportati i nominativi dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e di gestione delle emergenze, o quello del datore di lavoro, nei casi di esercizio diretto dei compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Per i luoghi di lavoro che non rientrano in nessuno dei casi sopra indicati, il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza, ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio; tali misure devono essere, comunque, riportate nel documento di valutazione dei rischi.

All'esito della valutazione dei rischi d'incendio e sulla base delle misure organizzative e gestionali da adottare in caso di incendio, ivi incluso il piano di emergenza, laddove previsto, il datore di lavoro designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, ovvero se stesso nei casi previsti dall'art. 34 del D.Lgs. 81/08.

I lavoratori designati devono frequentare appositi corsi di formazione e di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale. I corsi possono anche essere svolti direttamente dal datore di lavoro, ove il medesimo abbia i prescritti requisiti, oppure avvalendosi di lavoratori dell'azienda in possesso di tali requisiti.

In proposito sono da evidenziare i requisiti specifici previsti per i soggetti formatori.

In breve, i docenti della parte teorica e della parte pratica devono possedere il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, inoltre, almeno uno dei seguenti requisiti:

-documentata esperienza come formatori in materia antincendio, sia in ambito teorico che in ambito pratico, di almeno novanta ore, svolte alla data di entrata in vigore del decreto in commento;

-avere frequentato con esito positivo un corso di formazione per formatori erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera g), D.Lgs. 139/06;

-iscrizione negli elenchi del Ministero dell'Interno di cui al d.m. 5 agosto 2011 e frequenza con esito positivo di un corso di formazione per formatori;

-personale cessato dal servizio, che ha prestato servizio nel CNVVF nel ruolo dei direttivi e dei dirigenti o degli ispettori e dei sostituti direttori antincendio per almeno 10 anni.

I docenti della sola parte teorica devono possedere il diploma di scuola secondaria di secondo grado e, inoltre, almeno uno dei seguenti requisiti:

-documentata esperienza come formatori in materia antincendio, di almeno novanta ore, svolte alla data di entrata in vigore del decreto in commento;

-avere frequentato con esito positivo un corso di formazione per formatori erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera g), D.Lgs. 139/06;

-iscrizione negli elenchi del Ministero dell'Interno di cui al DM 5 agosto 2011;

-personale cessato dal servizio, che ha prestato servizio nel CNVVF nel ruolo dei direttivi e dei dirigenti o degli ispettori e dei sostituti direttori antincendio per almeno 10 anni.

I docenti della sola parte pratica devono possedere, almeno uno dei seguenti requisiti:

-documentata esperienza come formatori in materia antincendio, di almeno novanta ore, svolte alla data di entrata in vigore del decreto in esame;

-avere frequentato con esito positivo un corso di formazione per formatori erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera g) D.Lgs. 139/06;

-personale cessato dal servizio, che ha prestato servizio nel CNVVF nei ruoli dei capi reparto e dei capi squadra per almeno 10 anni.

I soggetti formatori devono frequentare specifici corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale e dovranno fornire, su richiesta dell'organo di vigilanza, la documentazione attestante i requisiti prescritti, o dichiarazione sostitutiva resa ai sensi di legge.

.

Rassegna di normativa

(G.U. 29 novembre 2018, n. 278)



Sicurezza

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 23 ottobre 2018

Regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, costruzione ed esercizio degli impianti di distribuzione di idrogeno per autotrazione.

(G.U. 5 novembre 2018, n. 257)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 31 ottobre 2018

Recepimento della direttiva delegata (UE) 2018/970 della Commissione del 18 aprile 2018 che modifica gli allegati II, III e V della direttiva (UE) 2016/1629 del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce i requisiti tecnici per le navi adibite alla navigazione interna.

(G.U. 5 novembre 2018, n. 257)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

COMUNICATO

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive, ai sensi dell'articolo 9 del decreto 6 febbraio 2018.

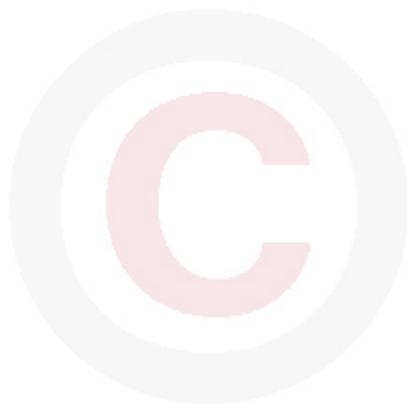
(G.U. 7 novembre 2018, n. 259)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 16 novembre 2018

Modifiche al decreto 21 febbraio 2017, recante modalità per il rilascio dell'autorizzazione all'iscrizione nel registro delle navi adibite alla navigazione internazionale.

(G.U. 26 novembre 2018, n. 275)



GRUPPO **24** ORE

39

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.