



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

GRUPPO  24 ORE

# Sommario

Chiusa in redazione il 1 marzo 2019

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### Sicurezza cantieri e autoveicoli

#### LE ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE SI SVOLGONO IN PRESENZA DI TRAFFICO VEICOLARE

Con Decreto 22 gennaio 2019 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2019) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti ha individuato le procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 21 febbraio 2019)

4

### Sicurezza in casa

#### GLI INFORTUNI DI LAVORO IN AMBITO DOMESTICO

Come noto l'articolo 1, comma 534, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio), ha modificato gli articoli 7, 8, 9 e 10 della legge 3 dicembre 1999, n. 493 istitutiva dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici, ampliandone in misura rilevante portata ed ambito di applicazione.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)

8

### Sicurezza e antincendio in condominio

#### ANTINCENDIO, RISCHIO SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI

Le norme sulla sicurezza antincendio degli edifici di civile abitazione, elencate dal decreto ministeriale 246/87, sono state recentemente integrate dal Dm dell'Interno del 25 gennaio 2019. Sono state introdotte, oltre a quelle inerenti la sicurezza antincendio delle facciate degli edifici, prescrizioni per la gestione della sicurezza degli stabili destinati a civile abitazione, nuovi ed esistenti, di altezza superiore a 12 metri.

(Mario Abate, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 19 febbraio 2019)

12

### Sicurezza e sanzioni

#### LE NUOVE SANZIONI IN CASO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Nel corso degli ultimi anni gli importi delle sanzioni penali e amministrative in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro hanno subito una decisa impennata; da ultimo, com'è noto, l'art.1, comma 455, lett. d), della legge 145/18 - c.d. "legge di bilancio 2019" - ha stabilito, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'aumento del 10% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/08, sanzionate in via amministrativa o penale.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)

15

### Sicurezza e giurisprudenza - 1

#### LE ATTREZZATURE DI LAVORO E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La riforma della disciplina in materia di sicurezza delle macchine introdotta nell'ordinamento italiano con il d.P.R. 459/96, che dato attuazione alle direttive 89/392/CEE, 91/368, 93/44 e 93/68, com'è noto è stata indubbiamente epocale in quanto, rispetto al passato, ha maggiormente responsabilizzato i fabbricanti, obbligandoli a compiere un'attenta valutazione dei rischi alla "fonte".

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)

19

### Sicurezza e giurisprudenza - 2

#### INFORTUNI SUL LAVORO, IL COMPORTAMENTO ECCENTRICO "INTERROMPE" IL NESSO TRA CONDOTTA ED EVENTO

In tema di infortuni sul lavoro e di responsabilità del titolare della posizione di garanzia, è interruttiva del nesso di condizionamento tra la condotta di questi e l'evento lesivo per il lavoratore la condotta abnorme del lavoratore, quando essa si collochi in qualche guisa al

---

di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso.  
(Giuseppe Amato, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 11 febbraio 2019*)

24

---

### **Sicurezza e giurisprudenza – 3**

#### **LAVORO ALL'ESTERO, IL DATORE RISPONDE PER L'OMESSA VALUTAZIONE DEI RISCHI GEOPOLITICI**

Nel corso degli ultimi anni la nozione di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, è stata oggetto di molteplici interpretazioni in ordine ai confini che caratterizzano il suo oggetto a cui è saldamente ancorata l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro definita, nei suoi tratti somatici fondamentali, dall'art. 2087 c.c.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 febbraio 2019*)

26

---

### **Sicurezza e giurisprudenza – 4**

#### **I RAIDER E LA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Con sentenza 11 gennaio 2019, n. 26, la Corte di Appello di Torino ha segnato un elemento di forte discontinuità nell'evoluzione degli assetti contrattuali dei c.d. lavoratori dell'economia digitale, in particolare dei riders, altrimenti definiti fattorini digitali.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 21 febbraio 2019*)

28

---

### **Sicurezza e amianto - 1**

#### **BONIFICA AMIANTO, ARRIVANO LE ISTRUZIONI DELL'INAIL SU COPERTURE E MATERIALI**

Intervenire in modo corretto nel recupero di ambienti e materiali compromessi dalla presenza di amianto. Servono a questo due brevi guide redatte dall'Inail, pubblicate lo scorso venerdì 22 febbraio sul sito dell'Istituto, al fine di guidare gli operatori nell'eseguire le operazioni nella massima sicurezza

(*Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 25 febbraio 2019*)

32

---

### **Sicurezza e amianto - 2**

#### **AMIANTO, CHIARIMENTI DEL MINISTERO SULLE ESPOSIZIONI SPORADICHE E DI DEBOLE INTENSITÀ**

Sono trascorsi oltre trent'anni da quanto nel nostro Paese il legislatore ha cominciato a prendere coscienza dei gravi rischi per la salute dei lavoratori e la popolazione legati all'impiego dell'amianto (cfr. legge 257/1992; legge 271/1993, etc.), ma ancora oggi questo materiale è presente in molti manufatti, tanto che con l'emanazione del Dlgs n.81/2008 è stata innovata la disciplina protettiva.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 febbraio 2019*)

34

---

### **Sicurezza e cambiamenti societari**

#### **SORVEGLIANZA, SUBENTRO CON NOTIFICA**

Il mero subentro di una impresa in locali già dotati degli impianti audiovisivi o altri strumenti simili non integra di per sé profili di illegittimità qualora gli impianti stessi siano stati installati osservando le procedure (accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato) previste dall'articolo 4 della legge 300/1970 e non siano intervenuti mutamenti.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2019*)

36

---

### **Sicurezza e piani di emergenza**

#### **DECRETO SICUREZZA, ISTRUZIONI IN EXTREMIS SUI PIANI DI EMERGENZA E INFORMATIVA AL PREFETTO**

Sia pure con un notevole ritardo, i ministeri dell'Interno e dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, con circolare congiunta del 13 febbraio 2019, n.3058, hanno dettato le prime indicazioni sulle informazioni che i gestori degli impianti di stoccaggio e trattamento dei rifiuti dovranno fornire ai prefetti competenti entro il prossimo 4 marzo e sui contenuti minimi del piano di emergenza interno (Pei) che sono tenuti ad elaborare.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 febbraio 2019*)

37

---

### **EVENTI DELLA FONDAZIONE**

39

---

### **RASSEGNA DI NORMATIVA**

40

---

# News e approfondimenti

Sicurezza,  
cantieri e autoveicoli

4

## Le attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 21 febbraio 2019)*

Con Decreto 22 gennaio 2019 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2019) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti ha individuato le procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

Il provvedimento, in particolare, prevede all'aggiornamento delle previsioni del decreto interministeriale del 4 marzo 2013, che viene contestualmente abrogato, e individua i criteri minimi di sicurezza per la posa, il mantenimento e la rimozione della segnaletica di delimitazione e di segnalazione delle predette attività.

Novità di rilievo vengono inoltre apportate in ordine all'informazione, alla formazione e all'addestramento specifici di lavoratori e preposti.

La normativa tecnica in esame trova la sua giustificazione dalla considerazione che le fasi di installazione, di disinstallazione e di manutenzione della segnaletica di cantiere, sia quella programmata che quella legata agli interventi in situazione di emergenza (ad esempio, per incidenti stradali), costituiscono attività lavorative comportanti un rischio derivante dall'interferenza con il traffico veicolare. In particolare la posa, la rimozione dei coni, dei delineatori flessibili e il tracciamento della segnaletica orizzontale associato costituiscono fasi di lavoro particolarmente delicate per la sicurezza degli operatori.

Per questi motivi il provvedimento ha inteso definire, nel dettaglio, tutti i criteri generali di sicurezza da seguire per assicurare il livello più elevato di sicurezza degli interventi da realizzare.

Viene al riguardo previsto che le squadre di intervento debbano essere composte, in maggioranza, da operatori che abbiano esperienza specifica ed acquisita nel campo.

La gestione operativa degli interventi deve essere inoltre effettuata da un preposto che, ferme restando le previsioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, abbia ricevuto una specifica formazione. Tale soggetto deve utilizzare i mezzi di comunicazione in dotazione (ad esempio, apparecchi ricetrasmittenti) in tutte le fasi che comportano una diversa dislocazione degli operatori lungo il tratto interessato e l'impraticabilità di un adeguato coordinamento a vista.

La gestione operativa può anche essere effettuata da un responsabile non presente nella zona di intervento o tramite centro radio o sala operativa.

L'inizio dell'intervento deve essere sempre opportunamente presegnalato. In relazione al tipo di intervento ed alla categoria di strada, deve essere individuata la tipologia di presegnalazione più adeguata (ad esempio, sbandieramento con uno o più operatori, moviere meccanico, pannelli a messaggio variabile, pittogrammi, strumenti diretti di segnalazione all'utenza tramite tecnologia innovativa oppure una combinazione di questi), al fine di:

-preavvisare l'utenza della presenza di lavoratori;

-indurre una maggiore prudenza;

-consentire una regolare manovra di rallentamento della velocità dei veicoli sopraggiungenti.

Oltre ai criteri minimi di sicurezza per la posa, il mantenimento e la rimozione della segnaletica di delimitazione e di segnalazione delle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare il provvedimento in esame individua anche, come accennato in premessa, i soggetti formatori, i contenuti, la durata nonché gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione per preposti e lavoratori addetti. Interessante far notare che viene previsto che la formazione, in quanto specifica, non è sostitutiva della formazione obbligatoria spettante comunque a tutti i lavoratori e realizzata ai sensi dell'art. 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008.

Tale formazione deve, pertanto considerarsi integrativa della formazione prevista dall'accordo Stato-Regioni di cui al medesimo art. 37, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008. Inoltre, la durata ed i contenuti della formazione sono da considerarsi minimi.

Il percorso formativo rivolto ai lavoratori è strutturato in tre moduli della durata complessiva di otto ore oltre una prova di verifica finale, secondo la seguente articolazione:

a) modulo giuridico - normativo della durata di un'ora;

- b) modulo tecnico della durata di tre ore, concernente le categorie di strade nonché le attività di emergenza;
- c) prova di verifica intermedia (questionario a risposta multipla da effettuarsi prima del modulo pratico);
- d) modulo pratico della durata di quattro ore, concernente le categorie di strade nonché le attività di emergenza;
- e) prova di verifica finale (prova pratica).

Il percorso formativo per i preposti è strutturato in tre moduli della durata complessiva di dodici ore oltre una prova di verifica finale, secondo la seguente articolazione:

- a) modulo giuridico - normativo della durata di tre ore;
- b) modulo tecnico della durata di cinque ore, concernente le categorie di strade nonché le attività di emergenza;
- c) prova di verifica intermedia (questionario a risposta multipla da effettuarsi prima del modulo pratico);
- d) modulo pratico sulla comunicazione e sulla simulazione dell'addestramento della durata di quattro ore, concernente le categorie di strade nonché le attività di emergenza;
- e) prova di verifica finale (prova pratica).

Nel caso di un preposto che abbia già effettuato il percorso formativo di lavoratore, la formazione deve essere integrata, in relazione ai compiti dal medesimo esercitati, con un corso della durata di quattro ore più una prova di verifica finale.

I contenuti di tale formazione comprendono:

- modulo tecnico della durata di un'ora;
- modulo pratico sulla comunicazione e sulla simulazione dell'addestramento della durata di tre ore;
- prova di verifica finale (prova pratica).

L'aggiornamento della formazione dei lavoratori e dei preposti, distribuito nel corso di ogni

quinquennio successivo al corso di formazione, va garantito, alle condizioni di cui al presente allegato, per mezzo di interventi formativi della durata complessiva minima di sei ore, in particolare in caso di modifiche delle norme tecniche e in caso di interruzione prolungata dell'attività lavorativa.

Gli aggiornamenti formativi possono essere effettuati anche sui luoghi di lavoro.

## Gli infortuni di lavoro in ambito domestico

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)*

Come noto l'articolo 1, comma 534, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio), ha modificato gli articoli 7, 8, 9 e 10 della legge 3 dicembre 1999, n. 493 istitutiva dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici, ampliandone in misura rilevante portata ed ambito di applicazione.

Le nuove disposizioni - illustrate e commentate nel dettaglio dall'Inail con la recente Circolare 22 gennaio 2019, n. 2 - hanno ulteriormente ampliato e migliorato la tutela assicurativa delle persone che svolgono, a titolo gratuito e senza vincolo di subordinazione, un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano, in modo abituale ed esclusivo, vale a dire non svolgono altre attività per le quali sussiste obbligo di iscrizione a un altro ente o cassa previdenziale.

Al miglioramento delle prestazioni erogate in caso di infortunio corrisponde una diversa misura del costo dell'assicurazione, con conseguente aumento del premio assicurativo annuo.

Giova preliminarmente rammentare che il corpus normativo di riferimento deve essere invenuto nella legge che disciplina, appunto, l'assicurazione contro gli infortuni domestici tutela il lavoro svolto in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, finalizzato alle cure della propria famiglia e dell'ambiente in cui si dimora. Tale forma viene equiparata, per il suo valore sociale ed economico, alle altre forme di lavoro.

La legge 493/1999 stabilisce che è obbligato ad assicurarsi contro gli infortuni in ambito domestico colui che:

- ha un'età compresa tra i 18 e i 67 anni compiuti;
- svolge il lavoro per la cura dei componenti della famiglia e della casa;
- non è legato da vincoli di subordinazione;
- presta lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo.



È infortunio in ambito domestico se è avvenuto in occasione e a causa del lavoro prestato in ambito domestico, cioè nell'abitazione nella quale vive l'assicurato e la sua famiglia, comprese le pertinenze (soffitte, cantine, giardini, balconi, ecc.) e le parti comuni condominiali (terrazzi, scale, androni, ecc.). Anche il luogo in cui si trascorrono le vacanze è considerato al pari dell'abitazione, purché si trovi sul territorio nazionale.

Nel lavoro dedicato alla cura della famiglia rientrano le attività relative al normale svolgimento della vita domestica. L'assicurazione tutela anche gli infortuni avvenuti per attività connesse alla cura di animali domestici e a interventi di piccola manutenzione (idraulica, elettricità, ecc.), che non richiedono una particolare preparazione tecnica e che rientrano nella ormai diffusa abitudine del "fai da te".

Non è tutelato, invece, l'infortunio in itinere.

Matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela, vincoli affettivi e coabitazione sono i criteri che definiscono, ai sensi della legge 493/1999, il nucleo familiare rispetto ad altre esperienze di vita insieme.

In base ai requisiti assicurativi indicati, si devono quindi assicurare:

-gli studenti anche se studiano e dimorano in una località diversa dalla città di residenza e che si occupano dell'ambiente in cui abitano;

-tutti coloro che, avendo già compiuto i 18 anni, lavorano esclusivamente in casa per la cura dei componenti della famiglia (ad esempio ragazzi e ragazze in attesa di prima occupazione);

-i titolari di pensione che non hanno superato i 67 anni;

-i lavoratori in mobilità;

-i cittadini stranieri che soggiornano regolarmente in Italia e non hanno altra occupazione;

-i lavoratori in cassa integrazione guadagni;

-i soggetti che svolgono un'attività lavorativa che non copre l'intero anno (lavoratori stagionali, lavoratori temporanei, lavoratori a tempo determinato); l'assicurazione, in questo caso, deve ricoprire solo i periodi in cui non è svolta attività lavorativa. Tuttavia, il premio assicurativo non è frazionabile e la quota va versata per intero, anche se la copertura assicurativa è valida solo nei periodi in cui non è svolta altra attività lavorativa.

Nell'ambito di uno stesso nucleo familiare possono assicurarsi più persone (ad esempio: madre e figlia).

È invece escluso dall'obbligo assicurativo:

- colui che ha meno di 18 anni o più di 67 anni;
- il lavoratore socialmente utile (Lsu);
- il titolare di una borsa lavoro;
- l'iscritto a un corso di formazione e/o a un tirocinio;
- il lavoratore part time;
- il religioso.

Come evidenziato in premessa, l'articolo 1, comma 534, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha operato un intervento di ampliamento della tutela assicurativa.

Esso riguarda innanzitutto l'abbassamento del grado di inabilità permanente necessario per la costituzione della rendita, che passa dal 27 per cento al 16 per cento, accertato ai sensi dell'articolo 102 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali emanato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Inoltre, qualora l'inabilità permanente, accertata sempre ai sensi dell'articolo 102 del predetto testo unico, sia compresa tra il 6 e il 15 per cento, viene corrisposta una prestazione una tantum di importo pari a euro 300 rivalutabile con le stesse modalità previste per la rendita per inabilità permanente.

Ai titolari di rendita, che versano in una o più delle condizioni menomative elencate nella tabella allegato n. 3) del predetto decreto e che necessitano di assistenza personale continuativa, è altresì riconosciuto l'assegno per assistenza personale continuativa, di cui all'articolo 76 del testo unico approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Infine, la tutela assicurativa opera per le persone di età compresa tra i 18 e i 67 anni, anziché tra i 18 e i 65 anni. La legge di bilancio 2019 ha poi previsto di destinare annualmente, su proposta del Comitato amministratore del Fondo, delle risorse per la realizzazione, a cura dell'Inail, di campagne informative a livello nazionale finalizzate alla prevenzione degli infortuni 3 negli ambienti di civile

abitazione, nel rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Fondo medesimo.

L'importo del premio assicurativo, in relazione all'ampliamento delle prestazioni, è fissato dalla legge in euro 24,00 annui.

Le modalità e i termini per assolvere all'obbligo assicurativo, compreso il pagamento del premio, saranno disciplinati dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta del presidente dell'Inail, previsto dall'articolo 1, comma 535, della legge in esame.

Per l'anno in corso, al fine di garantire la copertura assicurativa e in attesa dell'emanazione del predetto decreto, tenuto conto della scadenza del 31 gennaio 2019 fissata per il pagamento del premio, l'importo da versare entro la predetta data rimane invariato in euro 12,91.

Il citato decreto interministeriale provvederà a regolare la richiesta di integrazione del premio per il 2019, al fine di allineare il predetto importo all'ammontare di euro 24,00 fissato dalla nuova normativa. Pertanto, ai fini del rinnovo dell'assicurazione, le persone già iscritte devono versare entro il 31 gennaio l'importo di euro 12,91, indicato sulle lettere e sull'avviso di pagamento già recapitati dall'Istituto agli interessati, in attesa della predetta integrazione.

Del pari, le persone che maturano i requisiti assicurativi nel 2019, compresi coloro che compiono 66 o 67 anni di età nel corso dell'anno, devono iscriversi all'assicurazione tramite il versamento dell'importo di euro 12,91, fermo restando che anche tale premio sarà successivamente allineato all'importo di euro 24,00.

Rimangono invariate, in attesa dell'adozione del citato decreto interministeriale, le modalità previste, in relazione al possesso dei requisiti reddituali fissati dalla legge, per ottenere l'esonero dal pagamento del premio assicurativo.

Nell'ipotesi si verifichi un infortunio in ambito domestico, in base alla gravità dell'incidente, è necessario rivolgersi a un ospedale o al proprio medico di famiglia per le cure e le prestazioni del Servizio sanitario nazionale. Al momento della visita, l'infortunato o chi lo accompagna deve precisare che si tratta di infortunio avvenuto in ambito domestico.

Non è previsto il principio di automaticità delle prestazioni. Solo il pagamento del premio da parte della persona in possesso dei requisiti assicurativi o la presentazione dell'autocertificazione per l'esonero dal pagamento per limiti di reddito danno diritto alle prestazioni economiche. Non sono indennizzati gli infortuni avvenuti in ambiente domestico se conseguenti a un rischio estraneo al lavoro domestico.

Se l'infortunio provoca la morte dell'assicurato spetterà ai superstiti presentare all'Inail la domanda

per la liquidazione della rendita, sempre se sussistano i requisiti di assicurabilità e di regolarità nel pagamento del premio.

## Antincendio, rischio sanzioni per gli amministratori

*(Mario Abate, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 19 febbraio 2019)*

Le norme sulla sicurezza antincendio degli edifici di civile abitazione, elencate dal decreto ministeriale 246/87, sono state recentemente integrate dal Dm dell'Interno del 25 gennaio 2019.

Sono state introdotte, oltre a quelle inerenti la sicurezza antincendio delle facciate degli edifici, prescrizioni per la gestione della sicurezza degli stabili destinati a civile abitazione, nuovi ed esistenti, di altezza superiore a 12 metri.

Le indicazioni normative sono cogenti a carico dell'amministratore del condominio e dovranno applicarsi entro il 6 maggio 2020 per gli aspetti gestionali ed entro il 6 maggio 2021 per ulteriori adempimenti impiantistici richiesti per edifici di maggiore altezza (sistemi di allarme antincendio e di evacuazione sonora in emergenza).

L'omissione degli adempimenti prescritti dal nuovo Dm può normalmente integrare, nei luoghi di lavoro, reati di tipo contravvenzionale, come la violazione di alcune norme del Dlgs 81/2008: l'articolo 46, comma 2 (omessa adozione di misure di prevenzione incendi, per la assenza di prescritti presidi impiantistici o per la omessa adozione di necessarie misure di emergenza) gli articoli 36 e 37 (omessa informazione e formazione) e l'articolo 64, comma 1 (mancata manutenzione e mantenimento in efficienza di sistemi, presidi e impianti antincendio).

Tuttavia la qualificazione dell'edificio di civile abitazione come luogo di lavoro è da verificare, in considerazione dell'assenza, ameno per le parti comuni, di un vero e proprio "datore di lavoro" responsabile di una "unità produttiva" come definita dal Dlgs 81 e spesso per l'assenza di lavoratori dipendenti dall'amministrazione condominiale (come i portieri).

Peraltro, nel condominio potrebbero essere presenti singole attività lavorative (uffici, laboratori, eccetera) che si configurano ciascuna, limitatamente al proprio ambito, quali luoghi di lavoro ma che non sembrano destinatarie dirette degli adempimenti previsti dal recente Dm del 25 gennaio 2019, per le parti comuni dell'attività, a carico del "gestore dell'attività", cioè dell'amministratore condominiale.

Al più, fatti salvi gli obblighi di sicurezza del lavoro del proprio ambito, ai singoli titolari delle attività ubicate nelle parti private del condominio competerebbe, per gli aspetti di sicurezza "condominiali", l'onere di coordinarsi nella gestione dell'emergenza e nella fruizione delle parti comuni in emergenza.

In tal senso già il Dm del 10 marzo 1988 chiariva al punto 7.4 che «quando nello stesso edificio esistono più datori di lavoro l'amministratore condominiale promuove la collaborazione tra di essi per la realizzazione delle esercitazioni antincendio».

Nessun dubbio rimane sulla contestabilità, a carico dell'amministratore del condominio, dell'eventuale omessa segnalazione certificata d'inizio attività ai fini antincendio per gli edifici di civile abitazione di altezza superiore a 24 metri; l'inosservanza di tale adempimento, prescritto dall'articolo 16 del Dlgs 139/2006 e dagli articoli 3 e 4 del Dpr 151/2011, è punita dall'articolo 20 del Dlgs 139/2006.

Inoltre, a fronte della mancata attuazione, nei termini previsti, di motivate prescrizioni di sicurezza impartite dall'autorità competente per la prevenzione incendi - il comando dei vigili del fuoco - potrebbe essere contestabile al responsabile del condominio la violazione dell'art. 650 del codice penale. Rimangono infine tutte da verificare, per ogni singola circostanza, le responsabilità dei soggetti preposti qualora si verifici un infortunio causalmente riferibile a carenze di sicurezza.

## Le nuove sanzioni in caso di sospensione dell'attività d'impresa

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)

Nel corso degli ultimi anni gli importi delle sanzioni penali e amministrative in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro hanno subito una decisa impennata; da ultimo, com'è noto, l'art.1, comma 455, lett. d), della legge 145/18 - c.d. "legge di bilancio 2019" - ha stabilito, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'aumento del 10% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/08, sanzionate in via amministrativa o penale.

Tale maggiorazione si affianca a quella del 20% prevista dalla stessa norma per diverse sanzioni in materia di regolarità del rapporto di lavoro (ad esempio, per i lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro).

Invero, però, desta molte perplessità questa corsa al continuo rialzo; si consideri, infatti, che appena qualche mese fa, e precisamente dal 1° luglio 2018, gli importi delle sanzioni derivanti dalle violazioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro erano state già aumentate dell'1,9% per effetto del meccanismo d'indicizzazione quinquennale di cui all'art.306, c.4-bis, del D.lgs. 81/08.

Tale aumento dell'1,9% si è andato, così, ad aggiungere a quello del 9,60% introdotto, a partire dal 1° luglio 2013, dal D.l. 76/13, convertito con modifiche dalla legge 99/13, con il risultato che nell'arco di appena cinque anni circa l'aumento complessivo delle sanzioni pecuniarie penali e amministrative è stato di ben il 21,5%!

Accorre sottolineare che, comunque, questo nuovo aumento interessa le sanzioni previste dal D.lgs. 81/08, e non quelle contenute in altri provvedimenti in materia (es. D.lgs. 271/99; D.lgs. 272/99; ecc.) ma, come si vedrà, l'art. 1, comma 455, lett. d), della legge 145/18, genera anche molte incertezze in ordine all'applicabilità di questa maggiorazione alle somme dovute in caso di sospensione dell'attività d'impresa previste dall'art. 14 proprio del D.lgs. 81/08.

La misura del 10%, infatti, si applica alle sanzioni penali pecuniarie di natura contravvenzionale (ammende) e amministrative pecuniarie previste dal D.lgs. 81/08, e per altro non colpisce solo i datori di lavoro ma anche altri soggetti attivi degli illeciti come, ad esempio, i dirigenti, i preposti, i medici competenti, i lavoratori e i coordinatori per la progettazione e l'esecuzione di lavori edili.

Il rincaro interessa, quindi, una vastissima gamma di violazioni, ad esempio, in materia di valutazione dei rischi e di redazione del DVR (artt. 17, 28 e 29 D.lgs. 81/08), d'informazione e formazione (artt. 36, 37 e ss. D.lgs. 81/08), di visite mediche (art. 41 D.lgs. 81/08), di tesserino identificativo negli appalti, di cantieri temporanei e mobili, di documento unico di valutazione dei rischi da interferenze negli appalti (DUVRI) e di DURC (art. 90, primo comma, lett. c), D.lgs. 81/08).

### ***Aumento delle sanzioni: una normativa in chiaroscuro***

Fin dalla sua introduzione la disciplina dell'art. 1, comma 455, lett. d) della legge 145/18, ha generato, tuttavia, non poche perplessità in ordine alla corretta applicazione delle nuove maggiorazioni, tant'è vero che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stato costretto subito ad intervenire con la circolare 14 gennaio 2019, n.2, in cui ha fornito diversi chiarimenti precisando, tra l'altro, che in forza del principio del tempus regit actum gli aumenti "(...) trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che - come più volte evidenziato dalla giurisprudenza - la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa".

Da ultimo lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Nota 5 febbraio 2019, n.1148, è ritornato nuovamente su questo tema, fornendo alcune ulteriori indicazioni sul (discutibile) raddoppio delle maggiorazioni in caso di recidiva del datore di lavoro in quanto destinatario, nei tre anni precedenti di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

### ***Sospensione dell'attività d'impresa: resta il nodo dell'applicabilità delle maggiorazioni***

Malgrado questi ultimi interventi rimane, però, ancora sul tappeto la questione del rapporto tra questa nuova maggiorazione e la sospensione dell'attività d'impresa disciplinata, come accennato, dall'art. 14 del D.lgs. 81/08.

Tale norma, infatti, stabilisce che gli organi di vigilanza (INL, ASL, etc.) possono adottare, secondo le proprie competenze, provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 % del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda questa seconda causale di sospensione è da oltre un decennio che si attende il decreto ministeriale che dovrà individuare l'elenco degli illeciti "gravi" in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, nelle more, trova applicazione quanto disposto nell'allegato I del D.lgs. 81/2008, che qualifica come gravi ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione numerose violazioni come, a mero titolo esemplificativo, le mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), la mancata formazione e addestramento, la omessa elaborazione



piano operativo di sicurezza (POS) in edilizia, etc.

Si ha, invece, reiterazione degli illeciti in materia di sicurezza, invece, quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore (D.lgs. 758/94) o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole (recidiva aggravata).

Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate provvisoriamente nel già citato allegato I del D.lgs. 81/08.

Per effetto delle citate maggiorazioni introdotte dalla legge di bilancio 2019, si pone il problema di stabilire, quindi, se sono attratte dall'incremento del 10% anche le somme aggiuntive previste per la revoca del provvedimento di sospensione previsto dal c.4 del già citato art. 14, ossia di

-2.000 euro nell'ipotesi di sospensione per lavoro irregolare;

-3.200 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Un aiuto importante può venire dall'orientamento sulla questione già assunto precedentemente dal Ministero del Lavoro e P.S. che nella Circolare 29 agosto 2013, n. 35, proprio in relazione a queste somme aggiuntive ha precisato che alle stesse non trova applicazione la maggiorazione del 9,60% in quanto "non costituiscono propriamente una "sanzione".

Di conseguenza si può ritenere che anche questo ulteriore aumento del 10% non si applica a tali somme le quali, per altro, bisogna ricordare già sono state aumentate da ultimo dall'art. 22, comma 4, del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. (1)

Si tratta, comunque, di un importante nodo che andrebbe sciolto quanto prima in quanto sta generando diverse incertezze applicative non di poco conto.

### ***Mancata ottemperanza al provvedimento di sospensione***

Resta, infine, solo da osservare ancora che, per effetto di questo nuovo aumento dal 1° gennaio 2019, il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione nelle ipotesi d'impiego di lavoro irregolare è punito, secondo quanto stabilisce l'art. 14, c.10, del D.lgs. 81/08, con arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,20 euro a 7.862,44 euro. (2)

-----

(1) Si veda anche Ministero del Lavoro e P.S. circolare 12 ottobre 2015, n.26.

*(2) Si osservi che, invece, il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 14, comma 10, D.lgs. 81/08).*

## Le attrezzature di lavoro e la valutazione dei rischi

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 6 febbraio 2019)

La riforma della disciplina in materia di sicurezza delle macchine introdotta nell'ordinamento italiano con il d.P.R. 459/96, che dato attuazione alle direttive 89/392/CEE, 91/368, 93/44 e 93/68, com'è noto è stata indubbiamente epocale in quanto, rispetto al passato, ha maggiormente responsabilizzato i fabbricanti, obbligandoli a compiere un'attenta valutazione dei rischi alla "fonte".

Bisogna riconoscere che, tuttavia, la previsione anche dell'apposizione della c.d. marcatura "CE" se da un lato rappresenta un'importante garanzia per gli acquirenti è pur vero che, in molti casi, ha indotto i datori di lavoro a ritenere come sufficiente la stessa ai fini della valutazione dei rischi derivanti dall'uso delle macchine.

Sotto questo profilo appare, invero, molto emblematica la recente sentenza 4 febbraio 2019, n. 5441, con la quale la S.C. di Cassazione, sezione IV, pen. ha riconosciuto la responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione per aver messo a disposizione un macchinario non idoneo da cui è derivato l'infortunio di un operaio.

### **Il caso**

La vicenda affrontata risale al luglio del 2011; il lavoratore J.J., dipendente della C.E. S.r.L., nel caricare la tramoggia che componeva l'impianto di miscelazione di granuli di gomma con un sacco contenente il granulato, veniva travolto dalla tramoggia stessa mentre un collega della vittima, per cercare di estrarre il sacco utilizzando un muletto, si era spostato all'indietro.

Il peso del sacco aveva così fatto rovesciare la tramoggia, che non era fissata e comunque non aveva i requisiti di stabilità prescritti dalla normativa, cagionando così l'infortunio del J.J.

Il Tribunale di Pavia con sentenza dell'11 luglio 2017, aveva ritenuti responsabili dell'evento lesivo L.L., M.F. e G.B. per il reato di lesioni personali colpose con violazione di norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui agli artt. 70 e 71 del D.lgs. 81/08 (artt. 113 e 590 c. p.).

La sentenza veniva, così, confermata anche dalla Corte d'appello di Milano nel 2018; in particolare, al L.L., al M.F. e al G.B. il reato è stato contestato nella loro qualità di consiglieri (il primo e il

terzo) e di presidente (il secondo) del C.d.A. della C.E. S.r.l., nonché (il primo) di presidente del C.d.A. della C. Ec. S.r.l., per avere gli stessi realizzato (e il L.L. per avere messo a disposizione) un impianto di miscelazione non adeguato alle predette norme del D.lgs. 81/08.

I tre imputati hanno, quindi, proposto ricorso per cassazione con un unico atto, censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili; concentrando l'attenzione su quelli che sembrano più significativi va rilevato che i ricorrenti hanno lamentato, in primo luogo, la violazione di legge e vizio di motivazione in relazione alla ritenuta inesistenza di una condotta abnorme o comunque generatrice di un rischio eccentrico da parte del lavoratore e del suo collega.

Inoltre, con il secondo motivo, i ricorrenti hanno lamentato un vizio di motivazione in relazione alla c.d. causalità della colpa, facendo rilevare che non è stato dimostrato che il fissaggio a terra della tramoggia avrebbe evitato l'evento lesivo, ed anzi il C.T. della difesa aveva accertato che la tramoggia era assolutamente stabile rispetto alla forza da contrastare e il ribaltamento fu causato solo dall'anomala forza di trazione del muletto; la motivazione della "(...) preferenza accordata dalla Corte di merito alla tesi contraria sostenuta, in termini approssimativi, dai funzionari ASL é da ritenersi illogica e carente".

Con il terzo motivo, invece, i ricorrenti hanno lamentato anche un vizio di motivazione in relazione alla ritenuta irrilevanza dei dati tecnici del macchinario (marchiatura "CE" ed assenza dal manuale d'uso di riferimenti alla necessità di ancoraggio alla struttura) di cui pure era contestata la mancanza nel capo d'imputazione; infine, hanno denunciato anche la violazione di legge in relazione alla posizione di garanzia attribuita al G.B., atteso "che egli è amministratore privo di poteri di gestione nell'ambito della C.En. s.r.l. e non figura tra i debitori di sicurezza della società, in base all'organigramma della stessa acquisito agli atti; e peraltro la persona offesa J.J. dipendeva da altra società (la C.E.)".

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto decisamente la tesi difensiva ritenendo infondato il ricorso.

### ***Assenza del comportamento abnorme del lavoratore***

Per i Giudici di legittimità, infatti, in primo luogo non può parlarsi di comportamento abnorme del lavoratore; nel caso di specie, infatti, l'infortunio è avvenuto mentre i lavoratori (la vittima e il collega alla guida del muletto) erano impegnati in un'attività che, diversamente da quanto sostenuto dai ricorrenti, era propria delle mansioni loro affidate.

L'operaio J.J. era addetto alla pressa e, nello specifico, agiva sulla tramoggia caricandola con il materiale granulare da pressare; il collega alla guida del muletto lo stava aiutando a estrarre il sacco contenente detto materiale, che era rimasto agganciato a una fascia di sollevamento.

Non si rileva per i Giudici, quindi, alcuna condotta "eccentrica" della vittima e del suo collega "(...) rispetto al rischio governato dal datore di lavoro: rischio che, al contrario, risultava nella specie strettamente connesso all'attività lavorativa in corso di espletamento cui la persona offesa era assegnata" (1).

### **Valutazione dei rischi e rilevanza della Marcatura "CE" della macchina**

Anche il secondo motivo di ricorso è stato ritenuto come infondato; la S.C. di Cassazione ha precisato, infatti, che lo stesso è teso a sollecitare una rivalutazione del materiale probatorio, incompatibile con il giudizio di legittimità, a fronte di un percorso argomentativo assolutamente corretto e puntuale come quello seguito dai giudici di merito.

La Corte d'Appello di Milano, infatti, ha al riguardo fatto richiamo alle osservazioni del Tribunale di Pavia - il cui percorso argomentativo forma un unicum motivazionale con quello della sentenza impugnata, trattandosi di doppia conforme - che, nel motivare la propria adesione alla tesi dei funzionari ASL circa il difetto di stabilità della tramoggia come causa del sinistro, ha richiamato le previsioni generali della normativa antinfortunistica e, in particolare, il punto 1.3.1. dell'allegato 1 al d.P.R. 459/96 (2).

Tale norma stabiliva che "La macchina, elementi ed attrezzature compresi, deve essere progettata e costruita in modo che, nelle condizioni di funzionamento previste (eventualmente tenendo conto delle condizioni climatiche), la sua stabilità sia tale da consentire l'utilizzazione senza rischio di rovesciamento, di caduta o di spostamento intempestivo. Se la forma stessa della macchina o la sua installazione non garantiscono sufficiente stabilità, devono essere previsti ed indicati nelle istruzioni per l'uso appositi mezzi di fissaggio".

Rilevano ancora i Giudici di legittimità che è "(...) ampiamente ribadita anche negli allegati V e VI al D.lgs. 81/08 la previsione della stabilità dei macchinari, delle attrezzature da lavoro e degli elementi mobili o, quanto meno, della messa in sicurezza con opportuni dispositivi dei macchinari e delle attrezzature mobili (cfr. ad es. punti 5.1 e 6 della parte I dell'allegato V; punti 2 e 3 parte II dell'allegato V; punti 1.6 e 2 dell'allegato VI)".

In sede di legittimità, quindi, è insindacabile la tesi sostenuta dai funzionari ASL circa la rilevanza decisiva del mancato fissaggio della tramoggia: secondo l'orientamento della Corte regolatrice in tema di valutazione della prova, atteso il principio della libertà di convincimento del giudice e della insussistenza di un regime di prova legale, il presupposto della decisione è costituito dalla motivazione che la giustifica.

Ne consegue, quindi, che "il giudice può scegliere, tra le varie tesi prospettate dai periti e dai consulenti di parte, quella che maggiormente ritiene condivisibile, purché illustri le ragioni della scelta operata (anche per rapporto alle altre prospettazioni che ha ritenuto di disattendere) in

modo accurato attraverso un percorso logico congruo che il giudice di legittimità non può sindacare nel merito" (3).

Il relazione a quanto prevede il già citato d.P.R. 459/96, a nulla rileva infatti la circostanza che il macchinario in questione fosse in realtà provvisto di marchio "CE" e che il manuale d'uso dello stesso nulla dicesse in ordine alla necessità di fissaggio dello stesso.

Osserva la S.C. di Cassazione che il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza dell'ambiente di lavoro, è tenuto ad accertare "(...) la corrispondenza ai requisiti di legge dei macchinari utilizzati, e risponde dell'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancanza di tali requisiti, senza che la presenza sul macchinario della marchiatura di conformità "CE" o l'affidamento riposto nella notorietà e nella competenza tecnica del costruttore valgano ad esonerarlo dalla sua responsabilità" (4).

In secondo luogo, sulla scorta dei precedenti orientamenti espressi dalla stessa S.C. deve essere ribadito che l'essere la macchina in questione dotata di un manuale d'uso non è sufficiente a soddisfare gli obblighi di diligenza e di cautela gravanti, a tutela della incolumità fisica dei lavoratori, sul datore di lavoro, al quale spetta di dare - o far dare - specifiche informazioni ai dipendenti sulle modalità di svolgimento delle operazioni lavorative.

Di conseguenza in presenza delle richiamate disposizioni antinfortunistiche tese a prevenire il rischio derivante da macchinari o attrezzature non stabili, incombeva comunque ai soggetti portatori degli obblighi di garanzia farsi carico dell'adozione di misure atte a prevenire tale rischio, a nulla rilevando l'affidamento sulla marchiatura "CE" o su quanto non espressamente indicato nel manuale d'uso.

In altri termini, quindi, la S.C. di Cassazione ha nuovamente ribadito e rafforzato il suo orientamento in base al quale anche in presenza di una macchina avente marcatura "CE" sul datore di lavoro incombe pur sempre l'obbligo di valutazione i rischi, così come previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n.8/2008; tale dichiarazione di conformità, infatti, pur essendo rilevante non assume una valenza esimente delle responsabilità del datore di lavoro in materia.

### ***La posizione dei componenti del board***

Per quanto riguarda, infine, l'ultimo motivo del ricorso secondo la S.C. di Cassazione a radicare la responsabilità del G.B., quale membro del C.d.A. della C. En., società che realizzò e fornì l'impianto de quo senza il rispetto della predetta disciplina, è sufficiente "(...) la sua qualità di consigliere del predetto C.d.A., unitamente all'assenza di delega da parte sua della connessa posizione di garanzia".

Sotto questo profilo i Giudici di legittimità ricordano il principio fondamentale in base al quale nelle

società di capitali gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del C.d.A., salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia (5).

-----

(1) *Cfr. ex multis Cass. pen. S.U. n. 38343/2014.*

(2) *Si ricorda che tale provvedimento è stato abrogato e sostituito dal D.lgs. 17/10.*

(3) *Cfr. Cass. pen. Sez. IV, n. 46359 del 24 ottobre 2007.*

(4) *Cfr. Cass. pen. Sez. IV, n. 37060 del 12 giugno 2008.*

(5) *Cfr. Cass. pen. Sez. IV, n. 8118 del 1° febbraio 2017; n. 49402 del 13 novembre 2013.*

## **Infortuni sul lavoro, il comportamento eccentrico "interrompe" il nesso tra condotta ed evento**

*(Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 11 febbraio 2019)*

In tema di infortuni sul lavoro e di responsabilità del titolare della posizione di garanzia, è 24 interruttiva del nesso di condizionamento tra la condotta di questi e l'evento lesivo per il lavoratore la condotta abnorme del lavoratore, quando essa si collochi in qualche guisa al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso: tale comportamento è "interruttivo", cioè, non perché "eccezionale", ma perché eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante è chiamato a governare. Il principio viene ribadito dalla sezione IV penale con la sentenza 7 dicembre 2018 n. 54813.

È principio consolidato quello secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, l'addebito di responsabilità formulabile a carico del datore di lavoro non è escluso dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verificazione dell'infortunio, giacché al datore di lavoro, che è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore, è imposto (anche) di esigere da quest'ultimo il rispetto delle regole di cautela (cfr. articolo 18, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81).

A tale regola, si fa unica eccezione, in coerente applicazione dei principi in tema di interruzione del nesso causale (articolo 41, comma 2, del codice penale), in presenza di un comportamento assolutamente eccezionale e imprevedibile del lavoratore: in tal caso, anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, essendo intervenuto un comportamento assolutamente eccezionale e imprevedibile (e come tale inevitabile) del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verificazione di un evento dannoso (l'infortunio), che, per l'effetto, è addebitabile materialmente e giuridicamente al lavoratore.

Ciò può verificarsi in presenza (solo) di comportamenti "abnormi" del lavoratore, come tali non suscettibili di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro. In questa prospettiva, secondo la lettura più recente e accreditata (cfr. anche, in parte motiva, sezioni Unite, 24 aprile 2014, Espenhahn e altri), il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere dell'infortunio subito dal lavoratore non solo quando il comportamento di quest'ultimo risulti definibile come "abnorme" e quindi non suscettibile di



controllo da parte del titolare della posizione di garanzia (dovendosi considerare abnorme non solo il comportamento posto in essere in una attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, ma anche quello "connesso" con lo svolgimento delle mansioni lavorative, ma consistito in qualcosa di radicalmente lontano dalle pur ipotizzabili e, quindi, prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro), ma anche quando il comportamento del lavoratore, pur non abnorme di per sé, risulti "eccentrico" rispetto al rischio lavorativo che il titolare della posizione di garanzia è chiamato a "governare".

In termini, di recente, sezione IV, 5 ottobre 2018, Baglietto e altri, dove, peraltro, dopo essersi ribadito che è "interruttivo" il comportamento eccentrico rispetto al rischio lavorativo che il garante è chiamato a governare, si è escluso che ciò possa verificarsi quando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti delle criticità (come nella specie, in cui l'infortunio si era verificato per l'utilizzo di uno strumento di lavoro del tutto improprio e potenzialmente pericoloso).

## Lavoro all'estero, il datore risponde per l'omessa valutazione dei rischi geopolitici

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 febbraio 2019)

Nel corso degli ultimi anni la nozione di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori contenuta nell'art. 2, c. 1, lett. q), del D.Lgs. n. 81/2008, è stata oggetto di molteplici interpretazioni in ordine ai confini che caratterizzano il suo oggetto a cui è saldamente ancorata l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro definita, nei suoi tratti somatici fondamentali, dall'art. 2087 c.c.

Invero, dall'art. 28, c.1, del predetto decreto emerge il principio universalistico in base al quale il datore ha il dovere di valutare tutti i rischi, di natura infortunistica, igienica e organizzativa, a quali sono esposti i lavoratori subordinati e equiparati (es. soci lavoratori, lavoratori in somministrazione, collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la propria prestazione nei luoghi di lavoro del committente, etc.).

### ***L'obbligo di valutazione dei rischi generici aggravati nel lavoro all'estero***

Nel corso degli ultimi anni, poi, la giurisprudenza ha ritenuto che tale obbligo si estenda anche ai c.d. rischi generici aggravati, legati alla situazione geopolitica del Paese estero (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento; in merito occorre rilevare che recentemente il Tribunale di Roma con sentenza 21 gennaio 2019, nel confermare tale orientamento ha espresso anche alcune indicazioni in ordine al rapporto con la responsabilità amministrativa delle società e degli altri enti collettivi di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il caso affrontato riguarda quattro lavoratori sequestrati da un gruppo terroristico in una città nordafricana, mentre stavano raggiungendo il luogo di lavoro, a quanto sembra utilizzando una via diversa quella che veniva usata abitualmente; purtroppo, due di loro venivano uccisi.

Il Giudice dell'udienza preliminare presso il Tribunale di Roma ha, quindi, riconosciuto la responsabilità penale dei vertici della società datrice di lavoro – il Presidente del Consiglio di Amministrazione, alcuni consiglieri e un manager – oltre che la responsabilità della stessa società in relazione al già citato D.Lgs. n.231/2001, in quanto ha ritenuto che l'evento lesivo sia riconducibile a un difetto di misure di tutela della sicurezza dei lavoratori occupati nel paese straniero.

Bisogna ricordare che il D.Lgs. n. 231/2001, sancisce la responsabilità dell'ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dagli apicali – persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – o da persone sottoposte alla loro direzione o alla vigilanza, salvo che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Da rilevare che, nel caso dei reati in materia antinfortunistica rilevano i reati di danno, consistenti nell'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e nelle lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590).

Nel caso de quo il datore di lavoro è stato ritenuto, quindi, responsabile per aver omesso di predisporre il documento di valutazione dei rischi connessi all'attività all'estero dei propri sottoposti, con la condanna della società al pagamento della sanzione pecuniaria di euro 150.000,00.

27

### ***Tutela dei lavoratori trasferiti all'estero***

Per i giudici, quindi, non sono stati valutati proprio i rischi geopolitici legati, quindi, alla situazione locale.

Si tratta di un orientamento che invero, conferma l'estensione dei principi di tutela consacrati nel D.Lgs. n.81/2008, anche alle attività aziendali svolte all'estero dal proprio personale, ponendosi in sintonia anche con quanto affermato dal Ministero del Lavoro e P.S. che nell'interpello 25 ottobre 2016, n.11, ha precisato che la valutazione dei rischi e il DVR devono riguardare anche i rischi ambientali «...potenziali e peculiari» legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta «..che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta»; sarà interessante, comunque, valutare anche gli esiti dell'appello..

## I raider e la qualificazione del rapporto di lavoro

*(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 21 febbraio 2019)*

Con sentenza 11 gennaio 2019, n. 26, la Corte di Appello di Torino ha segnato un elemento di forte discontinuità nell'evoluzione degli assetti contrattuali dei c.d. lavoratori dell'economia digitale, in particolare dei riders, altrimenti definiti fattorini digitali.

I giudici di appello, infatti, riformando parzialmente la sentenza di primo grado, hanno riconosciuto il diritto per i riders di vedersi corrisposta la retribuzione prevista dal CCNL del settore della logistica, con ciò implicitamente assimilando tali soggetti a lavoratori dipendenti.

La decisione trae lo spunto da quanto affermato dall'art. 2 del D.Lgs. 81/15. Infatti la Corte "accerta e dichiara ex art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell'appellata (Foodora) sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica trasporto merci, dedotto quanto percepito".

Il ragionamento dei giudici di Appello parte proprio da quanto affermato dal Legislatore laddove la equiparazione dei rapporti di collaborazione con il rapporto di lavoro subordinato si concretizza "in prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro".

La differenza di approccio assunta dalla Corte di Appello determina conseguenze rilevanti dagli effetti difficilmente ad oggi prevedibili.

Dalle differenze retributive riconosciute dovrebbero scaturire (pur nel silenzio della decisione ed in attesa delle motivazioni) gli oneri contributivi e previdenziali, come conseguenza dell'applicazione del CCNL richiamato. Rilevanti, inoltre, le conseguenze sotto il profilo delle tutele prevenzionali.

Per valutare appieno le conseguenze del nuovo approccio giurisprudenziale occorre rammentare che, sino ad oggi, tali prestatori di lavoro si riteneva svolgessero "attività di tipo occasionale in piena autonomia, senza essere soggetti ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente" (Cfr., Tribunale di Torino, Sentenza 7 maggio 2018, n. 778). Il requisito

fondamentale della condizione di autonomia ex art. 2222 c.c. per questi soggetti veniva rintracciato dai giudici nella libertà formale di accettare o meno l'inserimento in un determinato turno di lavoro.

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

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

Prima della pronuncia della Corte di Appello, quindi, non veniva riconosciuta ai riders la sussistenza di una collaborazione etero-organizzata dal committente tanto che veniva negata, in conseguenza, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Le conseguenze, sotto il profilo delle tutele prevenzionali, erano quelle di applicare al prestatore di lavoro le tutele affievolite elencate dall'articolo 21 del D.Lgs. 81/08 che si riducevano all'obbligo di:

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

Gli obblighi ora esaminati erano inoltre accompagnati dalla facoltà di:

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

La diversa qualificazione giuridica del rapporto di lavoro pone oggi il rider nella diversa condizione di vedersi corrisposta la retribuzione prevista dal CCNL del settore della logistica e soprattutto, ad essere assimilato a lavoratori dipendenti.

Sotto il profilo prevenzionale ciò comporta l'applicazione della tutela piena, ovvero dell'integrale applicazione delle disposizioni del testo unico sulla sicurezza su lavoro.

Tale circostanza avviene infatti quando il lavoro è prestato a favore di un soggetto avente la qualifica di professionista (chi, ad esempio, esercita una professione intellettuale o liberale) o di imprenditore (chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi).

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

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti.
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico

delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

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

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

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

Significative anche le conseguenze in ordine alla retribuzione, che dovrà far riferimento a quanto disposto dal CCNL del settore della logistica. Tale contratto, si rammenta, disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai Centri di distribuzione e Centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.

Al riguardo la sentenza 11 gennaio 2019, n. 26 della Corte di Appello di Torino riconosce ai rider appellanti il diritto di vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa da loro effettivamente prestata sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita, dedotto quanto già percepito.

A queste differenze retributive dovrebbero aggiungersi, come detto in premessa, anche gli oneri contributivi e previdenziali, come conseguenza dell'applicazione del CCNL richiamato.

## Bonifica amianto, arrivano le istruzioni dell'Inail su coperture e materiali

(*Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 25 febbraio 2019*)

L'istituto ha pubblicato due mini-guide rivolte agli operatori, per intervenire in sicurezza

32

Intervenire in modo corretto nel recupero di ambienti e materiali compromessi dalla presenza di amianto. Servono a questo due brevi guide redatte dall'Inail, pubblicate lo scorso venerdì 22 febbraio sul sito dell'Istituto, al fine di guidare gli operatori nell'eseguire le operazioni nella massima sicurezza.

Uno dei due "fact sheet" a cura del settore Ricerca dell'Inail è dedicato all'intervento sulle coperture di manufatti edilizi contenenti amianto. Il secondo "fact sheet" è più in generale dedicato alla bonifica dei materiali contenenti amianto.

### **Coperture**

Il documento dedicato alla "bonifica delle coperture in cemento amianto" richiama l'attenzione alla salvaguardia del materiale in tutte le fasi dell'intervento: smontaggio, sollevamento, primo imballaggio, messa a terra, imballaggio finale per evitare dispersione di fibre pericolose in aria. Le lastre di copertura, precisa l'Inail, vanno rimosse usando esclusivamente utensili manuali o attrezzature meccaniche con sistemi di aspirazione. Deve essere contestualmente prevista l'installazione di una nuova copertura al posto di quella asportata. Nell'operazione di incapsulamento si deve procedere con prodotti impregnanti o ricoprenti le fibre di amianto, dopo aver prima aspirato la superficie del manufatto con pompe a bassa pressione e averne rimosso tutti i frammenti e le parti distaccate. Sia nel caso di incapsulamento che di sovracopertura va predisposto un apposito "Programma di manutenzione e controllo", utile alla verifica dell'efficacia degli interventi effettuati.

### **Materiali**

Il documento dedicato alla "bonifica dei materiali contenenti amianto in matrice friabile" suggerisce fornisce le indicazioni di base per trattare i materiali in matrice friabile, cioè che possono essere facilmente sbriciolati o ridotti in polvere con la semplice pressione manuale perché contenenti amianto in grande quantità oppure perché fragili o deteriorati. Tutti questi materiali, a causa della



loro scarsa aggregazione, possono facilmente disperdere fibre nell'aria generando potenziali rischi per i lavoratori e la popolazione. Oltre a elencare i vari tipi di materiali più comunemente presenti nei contesti urbani ed edilizi, il documento spiega anche come procedere alla fase della rimozione e alla fase del confinamento, attraverso l'installazione di una barriera a tenuta di polvere che separi le aree in bonifica dal resto dell'edificio.

## Amianto, chiarimenti del Ministero sulle esposizioni sporadiche e di debole intensità

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 febbraio 2019)

Sono trascorsi oltre trent'anni da quanto nel nostro Paese il legislatore ha cominciato a prendere coscienza dei gravi rischi per la salute dei lavoratori e la popolazione legati all'impiego dell'amianto (cfr. legge 257/1992; legge 271/1993, etc.), ma ancora oggi questo materiale è presente in molti manufatti, tanto che con l'emanazione del Dlgs n.81/2008 è stata innovata la disciplina protettiva.

In tale provvedimento sono state stabilite anche disposizioni particolari per le esposizioni sporadiche e di debole intensità (Esedì) all'amianto e, successivamente, il ministero del Lavoro con lettera circolare 25 gennaio 2011, prot. n. 1940, ha fornito una serie di orientamenti pratici per la loro determinazione.

In ordine all'applicazione di tale provvedimento lo stesso Ministero, ora, con interpello 15 febbraio 2019, n.2, ha fornito alcuni chiarimenti rispondendo ad un quesito presentato dalla Regione Toscana ai sensi dell'art. 12 del Dlgs n.81/2008.

Nello specifico l'istante ha chiesto di sapere se trova applicazione agli enti ispettivi la previsione contenuta al punto d), dell'allegato 1 alla lettera circolare richiamata, per la «sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale si citano attività di campionamento ed analisi di campioni aerei o massivi ed attività di sopralluogo per accertare lo stato di conservazione dei manufatti installati».

**Attività Esedi: i chiarimenti sul campo applicativo** - La Commissione, quindi, nel richiamare la disciplina contenuta negli articoli 246 e ss. del Dlgs n.81/2008, ha precisato che il già citato punto d) dell'allegato 1 alla circolare del 25 gennaio 2011, trova applicazione «soltanto nei confronti dei soggetti che svolgono attività rientranti nell'ambito di previsione di cui all'articolo 246 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modificazioni e integrazioni».

Si osservi che l'art. 246, nel definire il campo applicativo del capo III (protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto), contenuto nel titolo IV del predetto decreto, stabilisce che «fermo restando quanto previsto dalla Legge 27 marzo 1992, n. 257, le norme del presente decreto si

applicano a tutte le rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, un'esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate».

Sembra corretto, quindi, circoscrivere la portata della circolare in oggetto alle attività stabilite dalla predetta norma.

**Obbligo generale di valutazione dei rischi da agenti cancerogeni e mutageni** - Al tempo stesso, però, la Commissione a scanso di equivoci ha altresì precisato che resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro, pubblico o privato, di effettuare comunque la valutazione dei rischi, anche in relazione all'esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni, in conformità a quanto previsto dall'art. 236 e di adottare tutte le misure necessarie così come previsto dal titolo IX, Capo II (protezione da agenti cancerogeni e mutageni) del citato decreto.

## Sorveglianza, subentro con notifica

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2019)

Il mero subentro di una impresa in locali già dotati degli impianti audiovisivi o altri strumenti simili non integra di per sé profili di illegittimità qualora gli impianti stessi siano stati installati osservando le procedure (accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato) previste dall'articolo 4 della legge 300/1970 e non siano intervenuti mutamenti.

Sono tali le indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la lettera circolare 1881/2019 di ieri, in merito a modifiche degli assetti societari per fusioni, cessioni, incorporazioni, affitto d'azienda o ramo d'azienda che determinino il cambio di titolarità dell'impresa che, in precedenza, aveva già installato gli impianti in questione.

È stato chiesto se, in tali circostanze, si renda necessario rinnovare l'autorizzazione o l'accordo, ovvero sia sufficiente che della modifica della proprietà ne sia data informazione all'Ispettorato del lavoro competente.

Appellandosi, verosimilmente, al principio della semplificazione delle procedure, l'Inl ritiene di dover ricercare la soluzione non tanto nei profili formali legati alla titolarità dell'impresa, quanto negli aspetti sostanziali concernenti la possibile modifica delle condizioni e dei presupposti di fatto che avevano consentito la legittima installazione degli impianti. In breve, non devono essere intervenuti mutamenti delle esigenze organizzative e produttive per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale, né le modalità di funzionamento dell'impianto.

Ciò non toglie, tuttavia, che il titolare subentrante debba dare comunicazione della variazione all'Ispettorato che ha rilasciato l'autorizzazione degli impianti e attesti che, con il cambio di titolarità, non sono mutati né i presupposti che hanno legittimato il rilascio dell'atto, né le modalità di uso.

## Decreto sicurezza, istruzioni in extremis sui piani di emergenza e informativa al Prefetto

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2019)

Sia pure con un notevole ritardo, i ministeri dell'Interno e dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, con circolare congiunta del 13 febbraio 2019, n.3058, hanno dettato le prime indicazioni sulle informazioni che i gestori degli impianti di stoccaggio e trattamento dei rifiuti dovranno fornire ai prefetti competenti entro il prossimo 4 marzo e sui contenuti minimi del piano di emergenza interno (Pei) che sono tenuti ad elaborare.

Bisogna ricordare che alla luce dei numerosi incendi che si sono registrati in tali impianti nel corso degli ultimi mesi, i quali mettono in serio pericolo la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia della popolazione, in sede di conversione del Dl n.113/2018 (cosiddetto "decreto sicurezza"), per opera della legge 1° dicembre 2018, n.132, è stato introdotto un nuovo regime finalizzato ad un contrasto più efficace di tale fenomeno.

La nuova disciplina, infatti, obbliga i gestori di tali impianti, esistenti o di nuova costruzione, alla redazione di un Pei allo scopo di controllare e circoscrivere gli incidenti in modo da minimizzarne gli effetti e limitarne i danni per la salute umana, per l'ambiente e per i beni, che discende direttamente dal documento di valutazione dei rischi (Dvr) il quale, com'è noto, deve essere redatto dal datore di lavoro ai sensi degli articoli 17, 28 e 29 del Dlgs n.81/2008.

Il tempo concesso è oggettivamente molto ridotto in quanto, come accennato, entro la data del 4 marzo 2019 i gestori dovranno redigere tale piano e trasmettere al Prefetto competente per territorio tutte le informazioni utili per l'elaborazione del piano di emergenza esterna (Pee), che costituirà così lo strumento in mano alla pubblica amministrazione per intervenire più efficacemente in caso d'incendio e di altre situazioni di emergenza.

**Le prime indicazioni sul campo applicativo** - I ministeri Interno-Ambiente, quindi, con la circolare 13 febbraio 2019 hanno fornito una serie d'indicazioni operative e alcuni chiarimenti in merito; nel provvedimento, infatti, è stato precisato che queste nuove disposizioni non trovano applicazione per gli impianti che ricadano nell'ambito di applicazione del Dlgs n. 105/2015

(cosiddetto "Seveso ter").

Si tratta, quindi, delle attività cosiddetta a «rischio d'incidente rilevante» per le quali i relativi «...gestori dovranno attenersi alle disposizioni del medesimo decreto sia nel predisporre il Pei (per gli stabilimenti di soglia inferiore si richiama il comma 6 dell'articolo 20 del medesimo decreto legislativo), sia nel fornire ai prefetti competenti le necessarie informazioni per la stesura del Pee, non dovendo viceversa dare seguito anche alle disposizioni di cui all'articolo 26-bis in parola, trattandosi di adempimenti ridondanti rispetto a quanto già previsto dalle specifiche norme di settore, con riferimento al pericolo di incidenti rilevanti connessi con l'utilizzo di sostanze pericolose».

38

**Informativa al Prefetto** - Per quanto riguarda, invece, l'obbligo dell'informativa al Prefetto nella circolare è fornito un lunghissimo elenco di dati che il gestore dovrà trasmettere; a mero titolo esemplificativo, va richiamato l'obbligo di redigere un'apposita relazione tecnica che dovrà riportare le quantità e la tipologia dei rifiuti gestiti e l'indicazione della massima capacità di stoccaggio istantanea consentita.

Molto delicata appare anche la previsione dell'obbligo di dover specificare anche i «possibili effetti sulla salute umana e sull'ambiente che possono essere causati da un eventuale incendio, esplosione o rilascio/spandimento».

Nella circolare è, inoltre, precisato che l'elenco delle informazioni è da considerarsi a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in quanto i prefetti potranno autonomamente richiedere, caso per caso, informazioni aggiuntive che dovessero rendersi necessarie per il prosieguo delle attività di elaborazione del piano di emergenza esterno.

# Eventi della Fondazione

- Seminario "Accordo Inail – Utilitalia per la gestione partecipata della salute e sicurezza sul lavoro"  
9 aprile 2019  
Padova, in definizione

# Rassegna di normativa

(G.U. 28 febbraio 2019, n. 50)



**Sicurezza**

## **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

### **DECRETO 22 gennaio 2019**

Individuazione della procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

(G.U. 13 febbraio 2019, n. 37)





**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.