



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 3 maggio 2019

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza: dati e statistiche

LAVORO, 641MILA INCIDENTI NEL 2018 - EMERGENZA TUMORI A TARANTO

Sono 641mila i lavoratori che nel 2018 hanno avuto un incidente sul lavoro: l'84,6% durante l'attività, il 15,4% nel tragitto casa-lavoro, con un incremento delle denunce di infortunio dello 0,9% sul 2017. Gli incidenti con esito mortale sono cresciuti del 10,1%, soprattutto nell'utilizzo di mezzi di trasporto per lavorare. Rispetto al 2017 l'incidenza sul totale dei lavoratori è "stabile" al 3,8% - l'aumento delle vittime di incidenti è accompagnato dall'incremento degli occupati-, e scende rispetto al 2013 (4,4%) per «una maggiore efficacia delle azioni di prevenzione».

(Il Sole 24 ORE - Estratto da "I fatti del giorno", 28 aprile 2019)

5

Protezione estera

ALL'ESTERO PERICOLI DA VALUTARE IN BASE AL PAESE

I recenti fatti di cronaca in Libia, con relative ricadute su lavoratori di aziende italiane presenti in quel Paese, possono costituire lo spunto per valutare l'adeguatezza e la conformità alla legge non solo del proprio documento di valutazione dei rischi, ma anche delle procedure aziendali in essere per la gestione del personale inviato all'estero.

(Uberto Percivalle e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 aprile 2019)

6

Programmare sicurezza

TEMPO DETERMINATO E REDDITO DI CITTADINANZA TRA LE PRIORITÀ DELL'ISPETTORATO NEL 2019

Il 10 aprile l'Ispettorato nazionale del lavoro ha reso noto il "Documento di programmazione della vigilanza per il 2019", nel quale vengono illustrate le principali linee di orientamento e di indirizzo per lo svolgimento dei controlli di competenza del personale ispettivo in materia di lavoro, assicurazioni sociali obbligatorie e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per l'anno in corso.

(Antonella Iacopini, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 aprile 2019)

9

Sicurezza digitale

LE NORME PER LA TUTELA E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI DIGITALI

Mentre a livello nazionale si continua a discutere su come regolamentare il lavoro dei rider, la Regione Lazio opera una fuga in avanti e approva una sua autonoma disciplina. La legge regionale 4/2019 (pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione il 16 aprile) contiene «disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali», e si propone obiettivi piuttosto ambiziosi e che trascendono i confini regionali: tra gli altri, «migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale» nonché «contrastare il lavoro non sicuro e ogni forma di disegualianza e di sfruttamento».

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi", 30 aprile 2019)

11

Sicurezza e giurisprudenza - 1

L'IMPIEGO DEL LAVORATORE IN "NERO"

Nel corso degli ultimi mesi i dati diffusi sull'impiego di manodopera assunta "in nero" continuano ancora a destare preoccupazione e perplessità, anche in ordine alle ricadute negative in termini di tutela delle condizioni di salute e di sicurezza nei posti di lavoro.

È innegabile, infatti, l'esistenza dell'equazione tra lavoro "in nero" e infortuni sul lavoro; (Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Cantieri24", 18 aprile 2019)

13

Sicurezza e giurisprudenza -2

L'IGNORANZA DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEI LAVORI NON SALVA IL DATORE DI LAVORO

Nel modello di safety riformato dal D.Lgs. 81/08, com'è noto, il preposto per la sicurezza occupa un ruolo strategico e, quindi, centrale ai fini della prevenzione degli infortuni sul lavoro; l'art. 2, c.1, lett. e), del citato decreto definisce, infatti, il preposto come la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 3 aprile 2019*)

17

Sicurezza e giurisprudenza -3

NEL SILENZIO DELLA LEGGE PREVENZIONE SOLO PER EVENTI PROBABILI

Il dipendente può rifiutarsi di svolgere la prestazione se il datore di lavoro omette di applicare le misure di sicurezza, ma deve provare la gravità e la rilevanza di questo inadempimento, qualora la violazione non riguardi precauzioni espressamente previste dalla legge e attenga agli obblighi generali fissati dall'articolo 2087 del codice civile.

(Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 5 aprile 2019*)

21

Sicurezza e rifiuti

IMPIANTI DI RIFIUTI, PIANO DI EMERGENZA A DUE LIVELLI

Il piano di emergenza interno previsto dall'articolo 26-bis della legge 132/2018 (di conversione del decreto legge 113/2018 e in vigore dal 4 dicembre 2018) si applica agli impianti di stoccaggio e lavorazione rifiuti non ricadenti nel campo d'azione del Dlgs 105/2015 relativo alle aziende a rischio d'incidente rilevante.

(Mario Abate, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 16 aprile 2019*)

23

Sicurezza e controlli - 1

ISPEZIONI, SÌ AI VERBALI SEPARATI MA COERENTI

I verbali amministrativi e quelli contributivi possono essere notificati separatamente e in tempi diversi ma devono essere coerenti. Lo ha precisato l'Ispettorato nazionale del Lavoro nella circolare 1/2019. Il documento interviene per chiarire alcune perplessità sollevate dalla Commissione centrale di programmazione.

(Stefano Rossi, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 15 aprile 2019*)

25

Sicurezza e controlli - 2

È ESSENZIALE CHE SIANO INDICATE LE VIE DI RICORSO

La circolare 1/2019 dell'Inl chiarisce come attivare i diversi mezzi di impugnazione a fronte di verbali separati. L'Ispettorato afferma che le aziende non potranno ricorrere al comitato ex articolo 17 del Dlgs 124/2004 contro entrambi i verbali (amministrativo e contributivo) che abbiano avuto a oggetto l'accertamento degli stessi rapporti di lavoro sotto il profilo della loro sussistenza e qualificazione.

(Stefano Rossi, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 15 aprile 2019*)

28

Sicurezza e finanziamenti - 1

DOPPIA LEVA PER LA SICUREZZA

Finanziamenti a fondo perduto per incentivare la sicurezza nelle aziende, da un lato, creazione di una cultura d'impresa in tema di salute e sicurezza, premiando e diffondendo le prassi migliori, dall'altro.

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE – Estratto da ".Lavoro", 3 aprile 2019*)

30

Sicurezza e finanziamenti - 2

L'ATTUAZIONE DEL TESTO UNICO SICUREZZA

Gli investimenti effettuati dall'Inail sul fronte della prevenzione, con i bandi Isi, e della formazione per la sicurezza, grazie a un bando specifico dal budget di oltre 14,5 milioni destinato a piccole, medie e microimprese (che vede come soggetti attuatori, tra gli altri, le organizzazioni sindacali e datoriali), potrebbero subire una frenata nei prossimi anni.

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE – Estratto da ".Lavoro", 3 aprile 2019*)

33

Sicurezza domestica

DEPENALIZZATA L'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI A GAS NON A REGOLA

Installare un impianto a gas non a regola d'arte non è più un reato. L'articolo 2 del Dlgs 23/2019 reca sostanziali modifiche alla legge 1083/1971 sulla sicurezza dell'uso del gas.
(Mario Abate, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Condominio", 9 aprile 2019)

35

EVENTI DELLA FONDAZIONE

37

RASSEGNA DI NORMATIVA

38

News e approfondimenti

Sicurezza: dati e
statistiche

5

Lavoro, 641mila incidenti nel 2018 - Emergenza tumori a Taranto

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "I fatti del giorno", 28 aprile 2019)

Sono 641mila i lavoratori che nel 2018 hanno avuto un incidente sul lavoro: l'84,6% durante l'attività, il 15,4% nel tragitto casa-lavoro, con un incremento delle denunce di infortunio dello 0,9% sul 2017.

Gli incidenti con esito mortale sono cresciuti del 10,1%, soprattutto nell'utilizzo di mezzi di trasporto per lavorare. Rispetto al 2017 l'incidenza sul totale dei lavoratori è "stabile" al 3,8% - l'aumento delle vittime di incidenti è accompagnato dall'incremento degli occupati-, e scende rispetto al 2013 (4,4%) per «una maggiore efficacia delle azioni di prevenzione».

Sono dati dell'Osservatorio dei Consulenti del Lavoro, in occasione dell'odierna Giornata per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: nel 2017-2018 il maggior numero di infortuni mortali riguarda la provincia di Crotone (6,3 ogni mille), seguono Isernia (5,9‰) e Campobasso (4,7‰).

Nel 2018 la provincia di Gorizia ha il più alto tasso di malattie professionali tumorali (22,5%), seguono Torino (18,5%), Novara e Milano (18,4%), per le fibre di amianto (oltre il 70% dei casi), in particolare nella metalmeccanica.

Per l'Osservatorio nazionale amianto (Ona), il più alto numero di malattie cancerogene legate all'attività lavorativa è tra i lavoratori ex Ilva di Taranto: si registrano il 500% di casi di cancro in più rispetto alla media cittadina.

All'estero pericoli da valutare in base al Paese

(Uberto Percivalle e Giulia Spalazzi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 aprile 2019)

I recenti fatti di cronaca in Libia, con relative ricadute su lavoratori di aziende italiane presenti in quel Paese, possono costituire lo spunto per valutare l'adeguatezza e la conformità alla legge non solo del proprio documento di valutazione dei rischi, ma anche delle procedure aziendali in essere per la gestione del personale inviato all'estero.

Il ministero del Lavoro, già con l'interpello 11/2016, ha chiarito che il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi che attengono alla prestazione lavorativa dei propri dipendenti, ivi inclusi i potenziali e peculiari rischi "ambientali" legati alle caratteristiche del Paese in cui l'attività dovrà essere svolta. Tali sono i cosiddetti "rischi generici aggravati", legati alla situazione geopolitica del Paese (per esempio guerre civili, attentati terroristici, colpi di Stato) e a quella sanitaria del contesto geografico di riferimento, da porre in correlazione all'attività lavorativa svolta in quel Paese dai propri dipendenti. L'articolo 2087 del codice civile e l'articolo 18 del decreto legislativo 81/2008, infatti, impongono di adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Se oggi il tema può essere per certi aspetti limitato quando i dipendenti sono inviati o distaccati in Paesi europei (più precisamente, nell'Unione europea e nello Spazio economico europeo) il problema si manifesta con maggiore intensità laddove il Paese sia extracomunitario e, in particolare, rientri tra quelli "a rischio" segnalati dalla Farnesina.

In tema di tutela delle condizioni di lavoro all'estero, la direttiva quadro europea 89/391 Cee ha rappresentato una tappa fondamentale, garantendo in ambito comunitario prescrizioni minime alle quali gli Stati membri possono derogare se la legge nazionale prevede o stabilisce misure più severe e di maggior tutela. Inoltre, in base ai principi stabiliti dall'articolo 6 della Convenzione di Roma del 1980 e dall'articolo 8 del regolamento CE 593/2008 ("Roma I"), sebbene le parti possano scegliere la legge regolatrice del contratto, tale scelta non può privare il dipendente della protezione assicurategli dalle disposizioni imperative e alle quali non è consentito derogare convenzionalmente in virtù della legge che sarebbe stata applicabile al rapporto di lavoro.

In ambito extracomunitario, invece, il rapporto di lavoro degli italiani all'estero è regolato dal

decreto legge 317/1987 il quale non solo prevede (articolo 1) che tali addetti operanti in Paesi con cui non siano in vigore accordi di sicurezza sociale devono essere obbligatoriamente assicurati contro le malattie, gli infortuni sul lavoro nonché le malattie professionali e iscritti alle relative forme di previdenza e assistenza sociale presso Inps e Inail, ma altresì che (articolo 2) il contratto di lavoro preveda «idonee misure in materia di sicurezza». Il distacco, infatti, non può e non deve essere visto come un sistema per ridurre il grado di tutela nei confronti dei dipendenti, e il datore di lavoro rimane comunque responsabile della tutela del personale che opera all'esterno dei confini territoriali italiani. Pertanto deve essere garantito, nell'ambito della definizione di eventuali standard di sicurezza, il rispetto di quelli più stringenti disponibili e, se questi coincidono con i valori stabiliti dalle norme italiane, deve esserne garantita la completa aderenza.

L'azienda deve valutare non solo i rischi generici aggravati, ma dovrebbe altresì adottare procedure ad hoc a integrazione del documento di valutazione dei rischi, quali ad esempio le "travel policies", volte a comprendere azioni preliminari e cautele da mettere in atto prima della partenza del lavoratore, quali a nostro avviso e a titolo esemplificativo:

- 1) segnalare alla Farnesina la partenza del lavoratore (<https://www.dovesiamonelmundo.it/public/comefunziona>);
- 2) individuare un referente all'interno della società ospitante che sia formato per la gestione di eventuali emergenze;
- 3) assicurare al proprio personale assistenza sanitaria quanto più possibile analoga a quella italiana anche mediante la stipula, ove necessario in base al Paese di destinazione, di convenzioni con strutture sanitarie private;
- 4) verificare, in base al Paese di destinazione, l'opportunità di dotare il personale di sistemi di comunicazione audio satellitare;
- 5) predisporre piani di evacuazione, trasporto o rimpatrio sanitario avvalendosi anche di accordi con organizzazioni internazionali o locali;
- 6) prevedere un'eventuale assicurazione per i familiari dei lavoratori presenti in loco;
- 7) identificare chi, presso le autorità consolari o locali, possa essere un referente per la gestione di eventuali emergenze.

È poi consigliabile - laddove le mansioni prevedano (o possano prevedere) trasferte o distacchi esteri - che il lavoratore sia edotto anche circa:

- a) reperimento di farmaci all'estero (si pensi, ad esempio, a coloro che assumo terapie sistemiche);
- b) norme igieniche e comportamentali (quali cibi o bevande da non consumare o come consumarli/conservarli, utilizzare strumenti di protezione quali zanzariere, creme repellenti, indumenti);
- c) caratteristiche dei vaccini resi disponibili per il Paese di destinazione, controindicazioni, modalità di somministrazione, periodo di immunizzazione;
- d) usanze locali vigenti (ad esempio relative al consumo di alcolici o all'abbigliamento);
- e) quali mezzi di trasporto utilizzare nel quotidiano.

Prima dell'invio all'estero, avvalendosi anche della collaborazione del medico competente, il datore di lavoro deve procedere a una valutazione dell'idoneità medica e fisica del lavoratore, se del caso attuando i necessari interventi sanitari sia prima della partenza (per esempio profilassi vaccinale), sia a destinazione. La conoscenza del contesto ambientale e geopolitico nel quale l'azienda decide di inviare i propri addetti rappresenta l'elemento cardine per l'attuazione di una corretta valutazione dei rischi e per la tutela della salute e sicurezza, e le risultanze di tali attività devono costituire la base della formazione da erogare ai lavoratori prima del loro trasferimento. Questo anche al fine di evitare che, a seguito della mancata tutela della salute e sicurezza al di fuori dei confini nazionali, il datore di lavoro e la società si vedano comminare le sanzioni penali previste dalla legge italiana, ivi incluse quelle previste dal Dlgs 231/2001 che comporta pesanti esborsi economici in capo all'azienda in caso di morte o lesioni personali gravi causate dalla violazione di norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Da ultimo, vale la pena ricordare che (articolo 6 del codice penale) il reato, sebbene verificatosi all'estero, si considera comunque commesso in Italia quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è qui avvenuta in tutto o in parte, ovvero qui si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione. Applicando tale principio ai reati conseguenti a violazioni della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali le lesioni o l'omicidio con violazione della normativa antinfortunistica e l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose (articoli 589 e 590 del codice penale), ne deriva che si considera commesso in Italia anche un evento verificatosi all'estero se il reato deriva causalmente da un'azione/omissione che è avvenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato italiano come, ad esempio, un infortunio sul lavoro causato da una incompleta valutazione dei rischi da omessa formazione del dipendente o, ancora, da una insufficiente sorveglianza sanitaria od omessa fornitura di idonei dispositivi di protezione individuale.

Tempo determinato e reddito di cittadinanza tra le priorità dell'Ispettorato nel 2019

(Antonella Iacopini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 aprile 2019)

Il 10 aprile l'Ispettorato nazionale del lavoro ha reso noto il "Documento di programmazione della vigilanza per il 2019", nel quale vengono illustrate le principali linee di orientamento e di indirizzo per lo svolgimento dei controlli di competenza del personale ispettivo in materia di lavoro, assicurazioni sociali obbligatorie e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per l'anno in corso.

Nel documento firmato dal capo dell'Ispettorato viene premesso che il fine primario dell'attività di pianificazione della vigilanza è «l'esercizio di un effettivo presidio del territorio e di una altrettanto tangibile prossimità ai soggetti del mondo del lavoro ed alle dinamiche che in esso si svolgono, a garanzia della tutela sostanziale dei diritti fondamentali dei lavoratori, della legalità e della adeguatezza delle condizioni di lavoro, anche sotto il profilo della salute e sicurezza».

Pertanto, i principali ambiti di intervento saranno, certamente, il lavoro nero e il caporalato, ma anche, in linea con le ultime indicazioni del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, un'intensificazione della vigilanza in materia di lavoro a tempo determinato, soprattutto sulle imprese di medie e grandi dimensioni, e di somministrazione, anche sulla scorta delle nuove disposizioni introdotte dal decreto dignità, nonché una specifica vigilanza sui requisiti per il reddito di cittadinanza. Senza, tuttavia, trascurare altri fenomeni e settori, quali, ad esempio, il distacco transnazionale, l'agricoltura e il mondo delle cooperative.

Tutto ciò, tenendo conto delle peculiarità dei diversi ambiti geografici, della continua evoluzione del mercato del lavoro e del tessuto imprenditoriale di riferimento. Ad esempio, per il contrasto al caporalato, pur essendo previsti interventi ispettivi sull'intero territorio nazionale, i controlli saranno mirati, in particolare, nelle aree geografiche del Meridione, in cui sono presenti colture agricole stagionali assorbenti più significativi volumi di manodopera per le operazioni di raccolta.

A chiusura del documento è stata inserita una tabella con l'indicazione del numero di accessi programmati, pari a 147.445, suddivisi per tipologia di vigilanza:

-lavoristica 94.180;

-salute e sicurezza 17.000;

-previdenziale 18.000;

-assicurativa 18.265.

Oltre alla vigilanza, viene mantenuto l'impegno dell'Inl nell'attività di prevenzione e promozione, prevista dall'articolo 8 del Dlgs 124/2004, con la pianificazione e la realizzazione di incontri informativi e di aggiornamento rivolti alle realtà economico-sociali presenti nelle aree geografiche di riferimento, nonché alle organizzazioni datoriali e sindacali, agli ordini professionali e agli altri principali attori dei mercati del lavoro locali.

Lavori digitali, dalla Regione Lazio una legge ad hoc

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 30 aprile 2019)

Mentre a livello nazionale si continua a discutere su come regolamentare il lavoro dei rider, la Regione Lazio opera una fuga in avanti e approva una sua autonoma disciplina.

11

La legge regionale 4/2019 (pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione il 16 aprile) contiene «disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali», e si propone obiettivi piuttosto ambiziosi e che trascendono i confini regionali: tra gli altri, «migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale» nonché «contrastare il lavoro non sicuro e ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento».

Quando però dalle dichiarazioni di principio si passa alle disposizioni precettive, si incontrano non pochi dubbi e criticità. Innanzitutto la stessa definizione di lavoratore digitale si presta a ricomprendere situazioni che vanno ben oltre il lavoro dei riders: «lavoratore...che, indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offre la disponibilità della propria attività di servizio all'impresa, di seguito denominata piattaforma digitale, che organizza l'attività al fine di offrire un servizio a terzi mediante l'utilizzo di un'applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo».

A questi lavoratori devono essere garantite tutele in tema di salute e sicurezza che dovranno essere individuate dalla Giunta regionale con una delibera. Sono poi previsti diritti di informazione (e di formazione) sulle modalità di svolgimento dell'attività e sui relativi rischi. Tra i contenuti dell'informativa dovuta, anche le «modalità con cui l'algoritmo determina l'incontro fra la domanda e l'offerta di servizio», il che appare piuttosto problematico, posto che potrebbe coinvolgere profili di segreto industriale.

Ma i problemi maggiori sorgono quando la legge regionale si spinge a dettare regole sul compenso dovuto ai «lavoratori digitali». Qui la norma prescrive un compenso «a tempo», non inferiore «alla misura oraria minima determinata dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative», con espresso divieto di cottimo e con una maggiorazione se prevista dal contratto collettivo.

Ci si inoltra in questo modo sul terreno della regolamentazione del rapporto di lavoro, con

conseguente elevatissimo rischio di incostituzionalità, considerato che l'ordinamento civile (in cui rientrano i rapporti contrattuali) è materia riservata alla legislazione esclusiva dello Stato. Inoltre il cottimo è una delle forme di possibile retribuzione previste dal Codice civile.

Qualche perplessità suscitano anche, al di là delle buone intenzioni, le disposizioni in materia di tutele assistenziali e previdenziali.

Non si può infine non rilevare come, al di là delle considerazioni più strettamente giuridiche, appaia piuttosto incongruo pensare che un'attività imprenditoriale che si svolge con caratteristiche uniformi su tutto il territorio nazionale possa trovarsi ad affrontare regolamentazioni difformi (con relative sanzioni, come nel caso della legge laziale) a seconda della regione in cui si trova a operare.

L'impiego del lavoratore in "nero"

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 18 aprile 2019)

Nel corso degli ultimi mesi i dati diffusi sull'impiego di manodopera assunta "in nero" continuano ancora a destare preoccupazione e perplessità, anche in ordine alle ricadute negative in termini di tutela delle condizioni di salute e di sicurezza nei posti di lavoro.

13

È innegabile, infatti, l'esistenza dell'equazione tra lavoro "in nero" e infortuni sul lavoro; molti sforzi in tal senso sono stati compiuti nei primi anni del duemila: certamente epocale è stata l'introduzione dell'obbligo da parte del datore di lavoro di dover comunicare preventivamente, tramite il modello c.d. "Unilav", la costituzione dei rapporti di lavoro e loro modificazioni.

Recentemente, poi, con la legge n.145/2018 (legge di bilancio per il 2019) il legislatore ha anche operato un nuovo giro di vite sulle sanzioni, aumentando dal 1° gennaio 2019 gli importi delle stesse dovuti in conseguenza dell'impiego di lavoratori irregolarmente assunti, nella misura del 20%, e del 10% le sanzioni penali e amministrative previste dal D.Lgs. 81/08, con l'introduzione di una nuova ipotesi di recidiva a carico del datore di lavoro.

La testimonianza di questo quadro a tinte fosche la si registra anche sul piano giudiziario dove appaiono sempre più frequenti i casi in cui l'infortunio sul lavoro colpisce proprio i lavoratori in nero, ossia irregolarmente assunti, spesso in settori critici come, ad esempio, quello dell'edilizia; emblematico è, da ultimo, il caso affrontato dalla S.C. di Cassazione, sez. IV pen., che con la sentenza 15 aprile 2019, n. 16212 (Pres. Ciampi; Rel. Ranaldi), ha ulteriormente consolidato un preciso orientamento sul rapporto tra tale condotta e i riflessi sulla responsabilità penale del datore di lavoro.

Il caso

La vicenda affrontata dai Giudici di legittimità riguarda un grave incidente avvenuto all'interno di un cantiere del bresciano in cui erano in corso dei lavori di rimozione di lastre in eternit da un capannone.

L'operaio D.G. mentre era intento a rimuovere la copertura sul tetto sconfinava sul tetto del capannone attiguo, calpestando un lucernario con copertura in plexiglass che cedeva, provocando la sua rovinosa caduta a terra da un'altezza di circa dieci metri.

Dagli accertamenti compiuti è emerso che il D.G., nel tentativo di coprire con un telo il tetto in vista di un temporale che si stava avvicinando, aveva cercato di scavalcare un lucernario senza riuscirci, cadendo appunto nello stesso.

Inoltre, il personale ispettivo ha anche accertato che il D.G. era stato irregolarmente assunto dal G.U., titolare della ditta alla quale erano stati affidati dei lavori in subappalto di rimozione e smaltimento della copertura in eternit dal predetto capannone.

In relazione a tale evento la Corte d'Appello di Brescia ha confermato la sentenza di primo grado - emessa in sede di rito abbreviato - che ha dichiarato la responsabilità di G.U. in ordine al reato di lesioni colpose aggravate dalla violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 490 c.p.).

14

Obbligo di delimitazione dell'area di lavoro.

In particolare all'imputato è stata riconosciuta la qualità di datore di lavoro del lavoratore infortunatosi in quanto sussisteva tra le parti un rapporto di lavoro "di fatto", quindi instauratosi irregolarmente senza la presentazione del citato modello "Unilav" e gli è stato mosso l'addebito di non aver colposamente messo in sicurezza la zona di lavoro, avendo omesso, nell'inerzia del R.D. responsabile della ditta appaltatrice, di delimitare " (...) la parte di tetto oggetto di intervento, trattandosi di un unico capannone il cui tetto aveva identiche caratteristiche strutturali, per cui solo una precisa delimitazione dell'area di cantiere - nella specie inesistente - avrebbe potuto evitare lo sconfinamento per errore del lavoratore in una zona attigua a quella di intervento".

Secondo i giudici, quindi, il datore di lavoro ha violato il disposto dell'art. 96 del D.Lgs. 81/08, che com'è noto obbliga, tra l'altro, tale soggetto all'adozione di misure per "(...) l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili", nonché quello dell'art. 146 dello stesso decreto che, al fine di prevenire le cadute dall'alto, detta norme specifiche in tema di difesa delle aperture.

L'imputato ha, tuttavia, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili; in primo luogo ha lamentato la violazione di legge, per avere a sua avviso la Corte d'Appello erroneamente accertato la sussistenza della c.d. colpa specifica, facendola coincidere "(...) soltanto nella mera violazione delle norme speciali in tema di prevenzione di infortuni sul lavoro ex artt. 96, comma 1, e 146 d.lgs. n. 81/2008, che costituiscono norme positive rigide la cui inosservanza determina un semplice indizio di colpa".

Deduce, inoltre, che i Giudici avrebbero dovuto analizzare anche la prevedibilità dell'evento e la sua riconducibilità alla condotta posta in essere in violazione della regola cautelare. Al tempo stesso ha lamentato anche la violazione di legge, per avere ritenuto l'evento lesivo riconducibile alla condotta omissiva del ricorrente, nonostante l'assenza a suo avviso di nesso eziologico tra la colpa dell'agente e l'evento, stante "(...) a condotta imprudente e negligente dell'operaio D.G., il quale

sconfinava dall'area di cantiere a quella contigua senza aver preventivamente verificato se al di sotto di questo lucernario vi fosse o meno una rete di protezione, secondo una condotta del tutto anomala e imprevedibile”.

Lamenta ancora la violazione di legge, in relazione al fatto che nel verbale di accertamento dell'Inps del 29 agosto 2014 risultava che il G.U. fosse soltanto un mero fornitore di manodopera e non già colui che eseguiva i lavori in subappalto “(...) per cui gli ordini di lavoro erano impartiti direttamente dalla ditta del R.D., con inesistente autonomia operativa della ditta del ricorrente”.

Infine, il ricorrente ha anche ulteriormente ravvisato la violazione di legge, in relazione al diniego delle circostanze attenuanti generiche, per omessa valutazione di una pluralità di circostanze desumibili dall'art. 133 c.p.

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo infondato, facendo rilevare in primo luogo che i Giudici di merito hanno in modo esauriente e adeguato motivato sul tema della colpa specifica del ricorrente datore di lavoro, avendo in concreto accertato che l'area di cantiere dove aveva operato il lavoratore infortunato non era stata appositamente delimitata, nonostante l'intero tetto del capannone presentasse caratteristiche strutturali simili, per cui era facile confondersi fra le varie zone del tetto.

Si sono realizzate, pertanto, condizioni di pericolosità, per effetto di tale mancata delimitazione dell'area d'intervento, per cui “(...) era concretamente prevedibile la possibilità di uno sconfinamento da parte dei lavoratori, foriero di potenziali conseguenze dannose, poi effettivamente verificatesi”.

Inerzia dell'appaltatore e posizione di garanzia del subappaltatore

A fronte di tale situazione di oggettivo pericolo il G.U., tenuto conto della sua posizione di garanzia quale datore di lavoro dell'infortunato, non ha provveduto ad occuparsi della messa in sicurezza della zona di lavoro, nell'inerzia dell'appaltatore, in maniera tale da prevenire i rischi per i lavoratori che si trovavano ad operare sulla copertura, in una zona attigua a quella propriamente operativa.

Pertanto ad avviso dei Giudici di legittimità l'inerzia dell'appaltatore nel predisporre le necessarie misure di prevenzione e protezione non solleva il datore di lavoro della ditta subappaltatrice dalle proprie responsabilità e ciò, si badi bene, anche in considerazione di quanto stabilisce più in generale l'art. 2087 c.c.

Assenza del rischio eccentrico

Per altro, sottolineano ancora i Giudici di legittimità, nel caso de quo non si ravvisano nemmeno gli estremi della condotta abnorme dell'operaio infortunato; infatti, come già accennato il D.G. era

caduto nel tentativo di coprire con un telo il tetto in vista di un temporale che si stava avvicinando; l'incidente, pertanto, era avvenuto nell'ambito delle sue normali mansioni e senza che la sua condotta "(...) avesse di per sé determinato le condizioni per il verificarsi di un rischio eccentrico rispetto alle incombenze a lui demandate".

Per altro al riguardo è, infatti, ormai acquisito che, in tema di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che la stessa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che "(...) sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia evenienza, però, non ravvisabile nel caso di specie" (1).

Occupazione irregolare del lavoratore

Infine, per quanto riguarda la contestazione mossa dal ricorrente circa la sua qualità di datore di lavoro del lavoratore la S.C. di Cassazione nel ricordare i limiti ben noti del giudizio di legittimità ha tenuto a sottolineare che, comunque, le argomentazioni della Corte d'Appello sfuggono a rilievi d'incongruenza o di manifesta illogicità, avendo la Corte stessa plausibilmente desunto, dal materiale probatorio esaminato, che il D.G. quel giorno era alle dipendenze "di fatto" del G.U., atteso che il lavoratore era stato condotto sul cantiere da "(...) tale B., amico del prevenuto, per sostituirlo nelle "maestranze" di quest'ultimo, poiché quel giorno lui non si sentiva bene. Anche il teste S. aveva dichiarato che l'infortunato si trovava in cantiere dalla mattina «in aiuto del sig. L.» (G.U.) «per il rifacimento della copertura». Il rapporto di lavoro fra i due, sia pure irregolare, risulta evocato anche dall'altro lavoratore presente M. nell'immediatezza dei fatti lo stesso imputato aveva riferito che il B. aveva inviato il D.G. in cantiere perché «necessitavano di acqua». La Corte di merito ne ha logicamente desunto che non solo di acqua si trattava, posto che il D.G. era presente in cantiere sin dalla mattina ed era caduto mentre era intento a lavorare sul tetto".

In merito a tale profilo dalla sentenza non si rilevano ulteriori elementi che consentono di avere un quadro più preciso degli indici sintomatici che hanno indotto i giudici alla soluzione qualificatoria del rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., ma al di là di ciò è indubbio che dalla sentenza in commento emerge che l'impiego del lavoratore "in nero" poi infortunatosi costituisce indice d'illegalità e come tale idoneo ad aggravare la responsabilità del datore di lavoro.

Del resto non va dimenticato che proprio i lavoratori che versano in tale condizione quasi sempre non beneficiano dell'informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria e di altre tutele fondamentali previste dal D.Lgs. 81/08, con il risultato che sono maggiormente esposti agli infortuni sul lavoro.

(1) Cfr. ex multis Cass. pen. Sez. 4, 13 dicembre 2016, n. 15124.

L'ignoranza dello stato di avanzamento dei lavori non salva il datore di lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Cantieri24", 3 aprile 2019)

Nel modello di safety riformato dal D.Lgs. 81/08, com'è noto, il preposto per la sicurezza occupa un ruolo strategico e, quindi, centrale ai fini della prevenzione degli infortuni sul lavoro; l'art. 2, c.1, lett. e), del citato decreto definisce, infatti, il preposto come la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

A tale figura sono attribuiti, pertanto, compiti di vigilanza attiva molto più ampi rispetto a quanto emergeva dalla previgente disciplina, che trovano puntuale declinazione nell'art. 19; si tratta, invero, di compiti che assumono, poi, una valenza ancora maggiore nel caso in cui deve sovrintendere alle attività edili a causa dei numerosi e significativi rischi che sono presenti nelle diverse fasi lavorative.

Nel corso di questi anni è stata copiosa la giurisprudenza che si è formata in ordine alla posizione di garanzia ricoperta dal preposto e recentemente la S.C. di Cassazione, sez. IV pen., con la sentenza 20 marzo 2019, n. 12390 ha ulteriormente messo a fuoco il rapporto tra il datore di lavoro e tale figura in ordine al controllo sulle attività lavorative.

Il caso

La vicenda affrontata questa volta dai Giudici di legittimità riguarda l'infortunio mortale all'interno di un cantiere avvenuto nel dicembre del 2010, ove doveva essere costruita una villetta unifamiliare.

In cantiere erano presenti esclusivamente gli operai A.C. e M.B. della ditta B.Z. C. s.r.l., alla quale erano state subappaltate alcune opere in calcestruzzo; dalle ricostruzioni operate è emerso che il giorno dell'infortunio i due operai dovevano procedere al disarmo delle bocche di lupo, operazione che richiedeva la rimozione dei pannelli di cassero nei quali il calcestruzzo era stato gettato.

Poco prima dell'incidente, quindi, i due avevano disarmato la bocca di lupo singola, togliendo la

casseratura laterale ma lasciando, al di sotto del manufatto, alcuni dei puntelli verticali che la sorreggevano.

In particolare il C., avente la nomina di preposto, con l'utilizzo di un martello rimuoveva i pannelli di cassero e li passava al collega B., che si trovava al di sopra dello scavo; i due operai avevano, poi, iniziato a disarmare la bocca di lupo doppia, togliendo i puntelli laterali.

In tale frangente "Rimanendo all'interno dello scavo e passando al di sotto del manufatto, il C. si era spostato da un lato all'altro della bocca di lupo. Pochi secondi e questa crollava, piegando i puntelli sottostanti, abbattendosi sul C. e schiacciandolo contro il muro della casa in costruzione. Le lesioni riportate ne determinavano la morte immediata".

Sia il Tribunale di Brescia che la Corte d'Appello della medesima città dichiaravano G.Z., nella sua qualità di datore di lavoro del C., responsabile del reato di omicidio colposo di cui all'art. 589, commi 1 e 2, c.p. e, concessa l'attenuante di cui all'art. 62, n. 6, c.p. equivalente alla contestata aggravante, con la condannava alla pena (sospesa) di anni uno di reclusione.

Il datore di lavoro proponeva, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili; in particolare ha lamentato un vizio di erronea applicazione della legge penale con riferimento agli artt. 18, commi 1 e 3-bis, del D.Lgs. 81 e art. 40 cpv., c.p.

A suo avviso l'art. 20 del D.Lgs. 81/08, prevede che il lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e "Sbaglia, pertanto, la Corte territoriale ad affermare che il preposto non è garante della propria incolumità fisica; non v'è, infatti, un obbligo di vigilanza totalizzante in capo al datore di lavoro in ragione di una presunta incapacità del lavoratore".

Secondo il ricorrente così considerando si va a configurare un profilo di responsabilità oggettiva gravante sul datore di lavoro.

Nel caso di specie, invece, la "(...) vittima, introducendosi al di sotto della bocca di lupo da poco gettata, appena disarmata ed ancorata dallo stesso C. in modo palesemente inadeguato al muro perimetrale, ha deliberatamente scelto, nell'ambito della sua personalissima sfera volitiva, di porre in essere tale condotta non predeterminabile o prevedibile dal datore di lavoro posta la difformità di esecuzione rispetto al progetto. La condotta del C. si è rilevata pertanto esorbitante rispetto alle mansioni affidategli".

Con il secondo motivo, invece, ha eccepito l'illogicità di della motivazione con riguardo alla esigibilità della condotta del datore di lavoro in relazione all'art. 40 cpv. c.p. ed erronea applicazione della norma sostanziale.

Nessun datore di lavoro, sostiene, sarebbe in grado di adempiere all'obbligo di vigilanza sulle attività aziendali da parte del datore di lavoro preteso dalla Corte territoriale; inoltre, sottolinea che, nel caso di specie, vi è stata la nomina a preposto di cantiere del C., persona dotata dei requisiti di esperienza e professionalità adeguati all'incarico.

Prassi operativa e difformità dei lavori rispetto al progetto

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto in ricorso ritenendolo infondato; in primo luogo osservano preliminarmente i Giudici che dagli accertamenti e dalle risultanze testimoniali è emerso che veniva seguita la prassi operativa in base alla quale tutte le sere, i capi cantiere della B.Z.C. s.r.l., al rientro del lavoro, si recavano nel capannone della ditta per descrivere allo G.Z., che era presente, i lavori eseguiti durante la giornata nonché quelli che sarebbero stati realizzati nei giorni seguenti, ricevendo dallo stesso spiegazioni e consigli sia in tali occasioni che durante l'esecuzione delle opere mediante contatto telefonico.

Anche per la S.C. di Cassazione, quindi, alla luce delle convergenti dichiarazioni di tutti i testimoni sulla professionalità del C. e dell'esistenza della citata prassi aziendale, non può essere ritenuto plausibile che questi, una volta ricevuti istruzioni ed ordini specifici, che gli imponevano la realizzazione dei manufatti come da progetto, li avesse, senza ragione alcuna, autonomamente disattesi.

In effetti, sempre secondo i Giudici due erano le ipotesi prospettabili: che lo G.Z. avesse ordinato al C. di realizzare le bocche di lupo a sbalzo, oppure che non avesse fornito al preposto precise disposizioni in merito, in entrambi i casi astenendosi poi dal controllare le modalità di esecuzione delle opere, consentendo che i manufatti fossero realizzati con ancoraggi inadeguati e puntellatura verticale inidonea ed insufficiente, tenuto anche conto delle infiltrazioni di acqua nel terreno.

Ciò integra il contestato profilo colposo contemplato dall'art. 141 del D.Lgs. n. 81/2008, ravvisandosi, pertanto, in capo all'imputato un difetto del dovere di vigilanza e controllo sul proprio dipendente causalmente collegato all'infortunio, escludendosi, per contro, qualsiasi comportamento abnorme della vittima tale da interrompere il nesso causale.

Condotta del lavoratore

Il lavoratore deceduto, quindi, per i Giudici si era limitato a compiere manovre funzionali allo svolgimento della propria attività lavorativa; inoltre, viene rimarcato che pur se tale condotta fosse stata ritenuta negligente, imprudente, imperita non avrebbe affatto escluso la responsabilità del datore di lavoro, comunque inottemperante ai suoi doveri di controllo.

In merito è ormai pacifica la giurisprudenza secondo cui la eventuale imprudenza del lavoratore non elide il nesso di causalità allorché l'incidente si verifichi a causa del lavoro svolto e per l'inadeguatezza delle misure di prevenzione (1).

Secondo la S.C. di Cassazione chi è responsabile della sicurezza del lavoro deve avere sensibilità tale da rendersi interprete, in via di prevedibilità, del comportamento altrui.

La normativa antinfortunistica, infatti, mira a "(...) salvaguardare l'incolumità del lavoratore non solo dai rischi derivanti da incidenti o fatalità, ma anche da quelli che possono scaturire dalle sue stesse disattenzioni, imprudenze o disubbidienze alle istruzioni o prassi raccomandate, purché connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa. È stato condivisibilmente affermato in giurisprudenza che, in caso di infortunio sul lavoro originato dall'assenza o inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficacia causale esclusiva può essere attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondursi anche alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare il rischio di siffatto comportamento".

20

Dovere di controllo del datore di lavoro sul preposto e le attività di cantiere

Infine i Giudici di legittimità hanno altresì evidenziato che la nomina del preposto non solleva, comunque, il datore di lavoro dall'obbligo di controllo sull'operato dello stesso; per altro ne caso de quo lo stesso datore di lavoro ha anche continuato ad ingerirsi nelle attività operative.

Al tempo stesso, inoltre, per quanto riguarda la tesi sostenuta dalla difesa, secondo la quale l'imputato ignorava lo stato di avanzamento dei lavori qualora ciò fosse vero "(...) non lo esimerebbe affatto dalla responsabilità penale, poiché l'eventuale sua inconsapevolezza in ordine a quanto avveniva nel cantiere sarebbe addebitabile a grave e imperdonabile colpa del datore di lavoro".

(1) Cfr. *ex multis* Cass, pen. Sez. IV, n. 16890 del 14 marzo 2012; Sez. IV, n. 36339 del 7 giugno 2005

Nel silenzio della legge prevenzione solo per eventi probabili

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 5 aprile 2019)

Il dipendente può rifiutarsi di svolgere la prestazione se il datore di lavoro omette di applicare le misure di sicurezza, ma deve provare la gravità e la rilevanza di questo inadempimento, qualora la violazione non riguardi precauzioni espressamente previste dalla legge e attenga agli obblighi generali fissati dall'articolo 2087 del codice civile.

21

Con l'affermazione di questo principio la Corte di cassazione (sentenza 8911/2019) ha riaperto la controversia promossa da un macchinista licenziato per essersi ripetutamente rifiutato di condurre il treno senza la presenza in cabina di un secondo agente abilitato.

In primo grado il licenziamento è stato annullato in quanto, secondo il tribunale di Genova, l'azienda era risultata inadempiente rispetto alle obbligazioni di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori derivanti dall'articolo 2087 del codice civile. A fronte di tale inadempimento, il giudice di primo grado (con orientamento confermato in appello) ha configurato il rifiuto del lavoratore di svolgere la prestazione come una legittima eccezione di inadempimento.

La Cassazione ribalta questa impostazione. I giudici di legittimità ribadiscono la natura contrattuale della responsabilità che grava sull'azienda in tema di sicurezza sul lavoro; è fonte di obblighi positivi che impongono al datore di lavoro di attivarsi per predisporre un ambiente idoneo a tutelare la salute, con la conseguenza che è possibile per il dipendente rifiutare di svolgere l'attività quando non viene adempiuta l'obbligazione di sicurezza.

Tuttavia – prosegue la sentenza – la responsabilità datoriale non è suscettibile di essere ampliata fino al punto da configurarsi in senso oggettivo, essendo sempre necessario accertare un difetto di diligenza del datore stesso. Il lavoratore, infatti, può invocare l'inadempimento dell'obbligazione di sicurezza, ma ha l'onere di provare la responsabilità datoriale; tale onere si atteggia diversamente in relazione a misure previste espressamente dalla legge ("nominate") oppure ricavabili in via interpretativa dal generale obbligo di sicurezza ("innominate").

Per le misure nominate, il lavoratore ha solo l'onere di provare l'esistenza della violazione e il nesso di causalità con il danno alla salute. Nel caso delle misure innominate, invece, il datore di lavoro deve dimostrare di aver adottato misure di prevenzione coerenti con gli standard di sicurezza

suggeriti dalle conoscenze tecniche e sperimentali esistenti. Per queste misure, prosegue la sentenza, non è possibile pretendere che il datore di lavoro rispetti ogni cautela possibile diretta a evitare qualsiasi danno: egli deve avere cura, invece, di adottare le misure che in concreto, rispetto alle mansioni svolte, appaiono idonee a evitare eventi prevedibili. Inoltre, non basta l'accertamento di un inadempimento datoriale, essendo necessario – per giustificare il rifiuto di svolgere la prestazione – la proporzionalità della violazione.

Nel caso del macchinista, la società ha dimostrato di aver applicato tutte le misure di sicurezza "nominate"; invece non è stata effettuata dalla Corte d'appello una corretta valutazione circa la gravità e la rilevanza dell'inadempimento delle misure innominate, con la conseguenza che la decisione viene annullata con rinvio ad altro collegio d'appello.

Impianti di rifiuti, piano di emergenza a due livelli

(Mario Abate, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 16 aprile 2019)

Il piano di emergenza interno previsto dall'articolo 26-bis della legge 132/2018 (di conversione del decreto legge 113/2018 e in vigore dal 4 dicembre 2018) si applica agli impianti di stoccaggio e lavorazione rifiuti non ricadenti nel campo d'azione del Dlgs 105/2015 relativo alle aziende a rischio d'incidente rilevante.

L'articolo 26-bis ha introdotto per gli impianti di stoccaggio e lavorazione dei rifiuti, sia esistenti che di nuova realizzazione, l'obbligo di redigere un piano di emergenza interno (Pei). Il piano è predisposto allo scopo di controllare e circoscrivere gli incidenti, mettendo in atto le misure necessarie per proteggere la salute umana e l'ambiente, informando i lavoratori, i servizi di emergenza e le autorità locali competenti, nonché per provvedere al ripristino e al disinquinamento successivo al verificarsi di un incidente.

Il Pei dovrà essere riesaminato e ove necessario aggiornato periodicamente, previa consultazione del personale che lavora nell'impianto, con intervalli non superiori a tre anni.

In base al comma 5 dell'articolo 26-bis, sulla scorta di informazioni ricevute dal titolare dell'impianto, la prefettura competente deve predisporre un piano di emergenza esterno (Pee) che tenga conto delle conseguenze di un incidente, eventualmente verificatosi nello stabilimento, sul territorio circostante. La legge 132/2018 demanda a un decreto del presidente del Consiglio dei ministri, predisposto d'intesa con il ministero dell'Interno per gli aspetti di prevenzione incendi, la pubblicazione di linee guida per la redazione del Pee.

In merito alla legge 132/2019 la direzione centrale prevenzione del dipartimento dei Vigili del Fuoco del ministero dell'Interno, d'intesa con il ministero dell'Ambiente, ha specificato con nota del 13 febbraio che l'articolo 26-bis non si applica agli impianti ricadenti nel campo di applicazione del più vincolante decreto legislativo 105/2015 inerente «controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose».

Pertanto è stato chiarito che i gestori di impianti di stoccaggio e trattamento di rifiuti non ricompresi dal Dlgs 105/2015, esistenti o di nuova costruzione, dovranno predisporre il Pei entro 90 giorni, in conformità all'articolo 26-bis e a quanto già previsto dal Dlgs 81/2008, fornendo al

prefetto le necessarie informazioni per la predisposizione eventuale del Pee.

In linea indicativa e non esaustiva i titolari degli impianti devono fornire ai prefetti la descrizione dell'attività svolta, il numero degli addetti, l'elenco delle autorizzazioni, idonee planimetrie dell'attività e dell'area circostante, nonché relazione contenente quantità e tipologia dei rifiuti gestiti, la descrizione degli impianti tecnici, delle misure di sicurezza e protezione adottate, degli eventuali effetti e conseguenze in caso di evento incidentale.

In base alle informazioni assunte dal gestore, il prefetto, effettuate le opportune valutazioni, può decidere di non predisporre il Pee.

Diversamente, per gli impianti di stoccaggio e trattamento di rifiuti effettivamente ricompresi dal Dlgs 105/2015, i gestori dovranno attenersi, come già in precedenza previsto, alle disposizioni dello stesso decreto, fra cui la predisposizione del Pei in base all'articolo 20 del decreto legislativo e fornire ai prefetti competenti le necessarie informazioni per la stesura del Pee previsto dall'articolo 21.

Ispezioni, sì ai verbali separati ma coerenti

(Stefano Rossi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 15 aprile 2019)

I verbali amministrativi e quelli contributivi possono essere notificati separatamente e in tempi diversi ma devono essere coerenti. Lo ha precisato l'Ispettorato nazionale del Lavoro nella circolare 1/2019. Il documento interviene per chiarire alcune perplessità sollevate dalla Commissione centrale di programmazione sulle modalità di verbalizzazione nelle azioni di vigilanza che riguardano sia la materia lavoristica, sia quella contributiva e assicurativa, dopo che tutta l'attività di controllo è stata riunita sotto l'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'Inl, richiamando l'articolo 13 del Dlgs 124/2004, afferma che la funzione del verbale unico è quella di racchiudere in un unico atto la contestazione e la notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza, per evitare una duplicazione di atti. Tuttavia – precisa la circolare – l'obbligo della verbalizzazione unica trova applicazione per le sole sanzioni amministrative, e non per la contestazione di omissioni o evasioni in materia previdenziale e assicurativa.

Perciò - conclude l'Ispettorato - in caso di vigilanze congiunte, amministrative e contributive, il termine dei novanta giorni per poter notificare il verbale in base all'articolo 14 della legge 689/1981 decorre dalla data di «definizione degli accertamenti», intesi quale momento in cui sono stati acquisiti e valutati tutti gli elementi istruttori, compresi quelli di carattere previdenziale e assicurativo.

Le differenti verbalizzazioni, però, devono essere in ogni caso coerenti nella ricostruzione dei fatti oggetto di accertamento e devono contenere motivazioni non contraddittorie, potendo, in caso contrario, essere impugnate dalle aziende. La circolare, infatti, precisa che il verbale contributivo, normalmente notificato dopo quello amministrativo, dovrà riportare i riferimenti del verbale amministrativo.

Il periodo sotto esame

Anche l'ambito temporale dell'accertamento può essere differente. In questo caso, gli organi di vigilanza dovranno indicare il periodo di riferimento sul quale incide la verifica. L'Ispettorato non esclude, tuttavia, una notifica tendenzialmente contestuale dei due verbali, soprattutto se i tempi di accertamento coincidono, sia per i profili lavoristici, sia per quelli previdenziali.

Il perimetro delle verifiche

Con un altro intervento sui controlli, la circolare 4/2019, l'Ispettorato è intervenuto invece sulle modalità dell'accertamento, sostenendo che, per evitare preclusioni sulle contestazioni, gli ispettori dovranno indicare, nel verbale di primo accesso ispettivo, l'oggetto dell'accertamento, quantomeno per le finalità della verifica.

Secondo l'articolo 3, comma 20, della legge 335/1995, se il datore di lavoro regolarizza integralmente le situazioni oggetto di contestazione nel verbale, gli ispettori non potranno accertare gli stessi fatti nelle verifiche ispettive successive, salvo comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore.

Il regime delle preclusioni si estende a tutti gli atti e ai documenti esaminati dagli organi di vigilanza. Quindi, se dall'esame complessivo del Libro unico del lavoro, senza che intervenga una precisa delimitazione dell'oggetto dell'indagine, emergessero delle irregolarità contributive notificate al datore di lavoro, che provvedesse alla loro regolarizzazione, non si potrebbe procedere in futuro a ulteriori contestazioni su quella documentazione.

Per evitare una simile preclusione, gli ispettori dovranno circoscrivere l'oggetto dell'accertamento anche nei successivi verbali interlocutori, potendo anche estendere l'indagine da profili di natura amministrativa ad aspetti più propriamente contributivi o assicurativi.

Sia l'Inps (circolare 124/1998) sia l'Inail (circolare 86/2004) hanno sostenuto da tempo l'opportunità di limitare l'accertamento a un determinato oggetto (ad esempio trasferte, indennità di malattia, maternità, assegni familiari, rischio assicurativo), a un ambito territoriale (la singola unità produttiva o cantiere o stand fieristico) o, ancora, a una determinata tipologia di posizioni lavorative (lavoratrici madri, collaboratori familiari, collaboratori occasionali o tirocini).

NO ALLA DOPPIA VERIFICA

Gli ispettori dell'Inl notificano un verbale amministrativo riferito al periodo da aprile 2014 a dicembre 2018, con sanzioni sull'orario di lavoro, senza specificare la finalità dell'accertamento. Poi un verbale contributivo, riferito allo stesso periodo, contesta le omissioni contributive su trasferte, assegni familiari e indennità di malattia. Il datore di lavoro regolarizza le contestazioni.

Poiché la verifica è stata basata sull'esame del Libro unico del lavoro (Lul), c'è una preclusione, nella vigilanza contributiva, relativa al maggiore orario già contestato con il verbale amministrativo.

GLI SPAZI DI RICORSO

In un controllo, sono notificati prima il verbale con le sanzioni amministrative, poi quello contributivo e assicurativo. Le motivazioni contenute nei due verbali, tuttavia, sono contraddittorie: il verbale amministrativo si fonda sull'incrocio delle dichiarazioni degli addetti trovati sul luogo di

lavoro; quello contributivo si basa sulla sola documentazione di lavoro, senza richiamare le motivazioni del verbale amministrativo.

Si configura un vizio di motivazione del verbale contributivo, con possibilità di ricorso da parte dell'azienda.

IL DOPPIO RICORSO

Il datore di lavoro impugna il verbale amministrativo e quello contributivo davanti al comitato ex articolo 17 del Dlgs 124/2004. Il ricorso contro il secondo verbale è inammissibile (circolare Inl 1/2019). Proseguirà invece il ricorso contro il verbale amministrativo, sulla trasformazione di una co.co.co. in lavoro subordinato. L'azienda propone anche ricorso all'Ispettorato territoriale in base all'articolo 16 del Dpr 1124/1965, sui premi assicurativi.

L'Ispettorato territoriale deve sospendere il ricorso in attesa della decisione del comitato.

STOP ALLA PRECLUSIONE

In una prima ispezione sono indicati nel verbale l'oggetto dell'accertamento e il periodo temporale sotto esame. Dopo l'esibizione dei documenti, con la notifica del verbale interlocutorio, si estende la finalità dell'accertamento e il periodo lavorativo sotto esame, poiché dall'esame del Lul, si riscontra un esteso fenomeno di evasione contributiva riferito alle registrazioni di assenze ingiustificate per tutti i lavoratori dell'azienda.

Non c'è preclusione sulle contestazioni, poiché l'irregolarità è emersa in seguito, con l'analisi del Lul, ed è stato rispettato il contraddittorio con l'azienda.

È essenziale che siano indicate le vie di ricorso

(Stefano Rossi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 15 aprile 2019)

La circolare 1/2019 dell'Inl chiarisce come attivare i diversi mezzi di impugnazione a fronte di verbali separati.

28

L'Ispettorato afferma che le aziende non potranno ricorrere al comitato ex articolo 17 del Dlgs 124/2004 contro entrambi i verbali (amministrativo e contributivo) che abbiano avuto a oggetto l'accertamento degli stessi rapporti di lavoro sotto il profilo della loro sussistenza e qualificazione. In questo caso, l'unico verbale che potrà essere impugnato sarà quello notificato per primo, ordinariamente coincidente con il verbale unico di contestazione degli illeciti amministrativi, cui seguirà il verbale previdenziale e assicurativo. Nel primo verbale gli ispettori devono indicare la possibilità di ricorrere al comitato, mentre nel secondo verbale si dovranno riportare tutti gli altri ulteriori mezzi di impugnazione. La mancata indicazione degli strumenti di tutela e dei termini di impugnazione potrà determinare l'invalidità dell'atto per violazione del diritto di difesa.

Il ricorso al comitato potrà avvenire per i verbali che abbiano a oggetto la sussistenza e la qualificazione dei rapporti di lavoro, come ad esempio nel caso di lavoro nero, riqualificazione del lavoro autonomo occasionale o delle collaborazioni, disconoscimento dell'apprendistato. Rientrano nella qualificazione dei rapporti di lavoro anche i ricorsi contro i verbali con i quali si disconosce il lavoro autonomo dell'artigiano o del commerciante o il caso di disconoscimento di rapporti subordinati inquadrati come collaborazioni familiari.

Non sono invece oggetto di ricorso al comitato i provvedimenti d'ufficio con i quali sia stata disconosciuta la natura artigianale dell'impresa, con conseguente annullamento della posizione contributiva nella relativa gestione. L'eventuale ricorso dovrà, quindi, ritenersi inammissibile poiché in questo caso viene in rilievo una questione relativa al diverso inquadramento previdenziale, che trova invece risposta negli strumenti previsti dall'articolo 7 della legge 443/1985.

L'Ispettorato esclude anche che si possa ricorrere al comitato nei casi di disconoscimento dei rapporti di lavoro simulati, contraddistinti dalla insussistenza di una prestazione lavorativa. In queste ipotesi, la ricostruzione dei fatti potrà avere natura esclusivamente penale, soggetta al sindacato della magistratura. Un ricorso contro questi verbali dovrà essere dichiarato inammissibile per carenza di competenza.

Quanto al ricorso all'Ispezzorato in base all'articolo 16 del Dlgs 1124/1965, la circolare 1/2019 ne afferma un rapporto di pregiudizialità. Pertanto, l'Ispezzorato territoriale dovrà sospendere la trattazione del caso in attesa della decisione del comitato ex articolo 17 del Dlgs 124/2004. Invece – conclude la circolare – se il datore di lavoro non ha proposto ricorso al comitato o questo lo ha respinto, il ricorso ex articolo 16 del Dlgs 1124/1965, proposto successivamente, deve essere dichiarato inammissibile. In sostanza, il ricorso in materia assicurativa potrà essere validamente presentato all'Ispezzorato solo nel caso in cui il verbale non contenga questioni legate alla qualificazione dei rapporti di lavoro ma solo contestazioni sui presupposti dell'obbligo assicurativo.

Doppia leva per la sicurezza

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da *“.Lavoro”*, 3 aprile 2019)

Finanziamenti a fondo perduto per incentivare la sicurezza nelle aziende, da un lato, creazione di una cultura d'impresa in tema di salute e sicurezza, premiando e diffondendo le prassi migliori, dall'altro. Facendo perno su questa doppia leva l'Inail sta lavorando da anni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, mettendo sul tavolo tramite il Bando Isi risorse per quasi 2,2 miliardi – ripartite fra quasi 30mila progetti - dal 2010 ad oggi e organizzando, nel contempo, il Premio imprese per la sicurezza, in questo caso assieme a Confindustria, dove in palio non ci sono soldi per le aziende vincitrici, se non uno sconto sul tasso dovuto per il calcolo dell'autoliquidazione (OT24).

Per quanto riguarda i finanziamenti erogati a fondo perduto, nel Bando Isi 2018 (che copre l'anno in corso) la dote messa a bilancio dall'istituto assicurativo tocca la cifra record di quasi 370 milioni, contro i quasi 250 della scorsa edizione. Il contributo sarà erogato in conto capitale e potrà coprire fino al 65% delle spese sostenute per ogni progetto ammesso con contributo massimo erogabile in questa edizione che può arrivare a 130mila euro.

Anche per questa edizione sono previste delle novità a livello di assi di finanziamento, caratterizzati da risorse ripartite in budget regionali. Come si può osservare nella tabella a fianco, l'Asse 1 (Isi Generalista), in particolare, oltre a portare da 100 a 182 milioni il tesoretto a disposizione delle imprese, ripartisce in maniera netta la torta fra i progetti d'investimento, a cui vanno 180 milioni, e i progetti di adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale, a cui spettano i restanti 2. All'Asse 2 (Isi Tematica) vanno 45 milioni destinati a progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi (lo scorso anno erano 44,4), mentre per l'Asse 3 (Isi Amianto), che ha per oggetto progetti di bonifica, vanno 97,4 milioni contro i 60 del 2017. Cambiano, ancora, i destinatari dell'Asse 4 (Isi Micro e piccole imprese): i 10 milioni a bilancio stavolta saranno destinati a progetti destinati a micro e piccole imprese operanti nei settori della pesca e del tessile, abbigliamento, pelle e calzature. Restano Invariati a 35 milioni, infine, gli stanziamenti per l'Asse 5 (Isi Agricoltura), di cui 30 destinati alla generalità delle imprese agricole e 5 riservati agli agricoltori under 40 organizzati anche in forma societaria.

Come per i bandi precedenti, anche stavolta le domande d'accesso agli incentivi andranno presentate in modalità telematica, con una procedura valutativa a sportello suddivisa in tre fasi con

il "click day" in programma a giugno. Il primo step è previsto dall'11 aprile al 30 maggio, periodo in cui sarà disponibile lo sportello telematico per la presentazione/caricamento delle domande con progetti di investimento.

Si è chiusa invece lo scorso 27 marzo la prima fase di selezione del Premio imprese per la sicurezza 2019, giunto quest'anno alla sesta edizione, e in cui Inail e Confindustria si avvalgono della collaborazione dell'Associazione premio qualità Italia (Apqi) e dell'Ente italiano di accreditamento (Accredia).

In questo caso lo scopo del premio – riservato a tutte le imprese di beni e servizi operanti in Italia, anche non iscritte a Confindustria - è quello di creare cultura di impresa in tema di salute e sicurezza e di diffondere le prassi migliori attraverso il benchmarking attivabile tra i partecipanti, premiando aziende come quelle segnalate nei due articoli a fianco, le quali si distinguono per l'impegno concreto in materia di salute e sicurezza e per i risultati gestionali conseguiti verso il miglioramento continuo su questi temi.

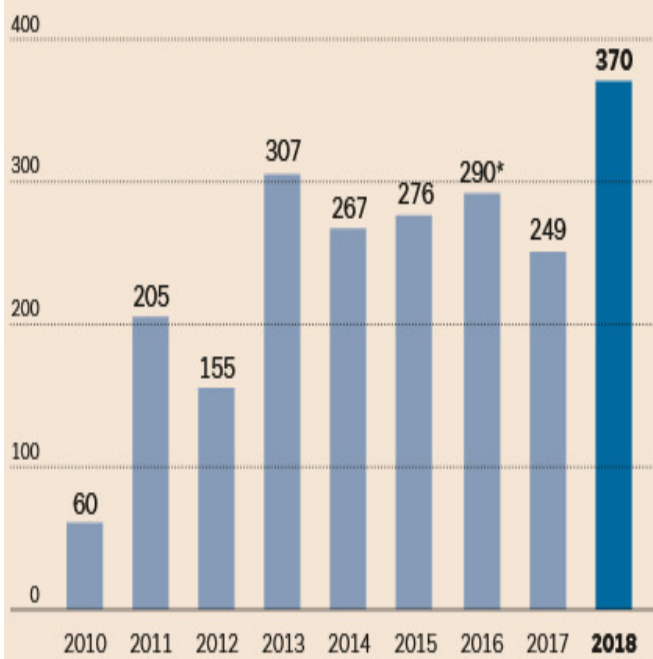
Le categorie dei premi sono suddivise per tipologia di rischio (alto o medio basso) e per dimensione aziendale, distinguendo tra realtà fino a 50 dipendenti, tra 51 e 250 e imprese con un numero di dipendenti oltre 250.

I premi, consistenti in onorificenze simboliche, vengono assegnati sulla base del punteggio conseguito dall'azienda e consistono negli award e nei prize per quelle con punteggio maggiore rispettivamente di 600 e 500 punti. Menzioni sono inoltre previste per le imprese che abbiano sviluppato progetti specifici per la salute e sicurezza.

Per quanto concerne le modalità di partecipazione al premio, dopo la prima fase in cui le aziende sono state registrate e hanno compilato dei questionari on line, farà seguito una seconda fase in cui verrà stilata una lista delle migliori imprese alla luce anche della loro dimensione aziendale e della tipologia di rischio, alle quali verrà richiesta la stesura di un'application. Nella terza e ultima fase, infine, le realtà selezionate in base alle application riceveranno la visita di un team di valutatori esperti appartenenti a Confindustria, Inail, Apqi e Accredia.

Con Isi 2018 nuova dote da 370 milioni

Stanzamenti per il Bando Isi dal 2010 ad oggi. In milioni di euro



(*) Bando Isi+Bando Isi Agricoltura. Fonte: Inail

STANZIAMENTI RIPARTITI IN CINQUE ASSI

Ripartizione del bando Isi 2018 per Assi di finanziamento. Valori in euro

DENOMINAZIONE	STANZIAMENTO	OGGETTO
Asse 1 (Isi generalista)	182.308.344	Progetti d'investimento 180.308.344 euro (Asse 1.1); progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale 2.000.000 euro (Asse 1.2)
Asse 2 (Isi tematica)	45.000.000	Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC)
Asse 3 (Isi amianto)	97.417.862	Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto
Asse 4 (Isi micro e piccole imprese)	10.000.000	Progetti per le micro e piccole imprese operanti nei settori di attività Ateco 2007 A03.1, C13, C14, C15
Asse 5 (Isi agricoltura)	35.000.000	Generalità delle imprese agricole 30.000.000 euro (asse 5.1);

Fonte: Inail

La riforma tariffaria mette a rischio prevenzione e formazione

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da *"Lavoro"*, 3 aprile 2019)

Gli investimenti effettuati dall'Inail sul fronte della prevenzione, con i bandi Isi, e della formazione per la sicurezza, grazie a un bando specifico dal budget di oltre 14,5 milioni destinato a piccole, medie e microimprese (che vede come soggetti attuatori, tra gli altri, le organizzazioni sindacali e datoriali), potrebbero subire una frenata nei prossimi anni. Uno stop dovuto alla necessità di compensare le minori entrate per l'Istituto determinate dalla revisione al ribasso delle tariffe Inail.

Il provvedimento - in vigore dallo scorso 1° gennaio e che porterà ad un taglio medio di oltre il 32% al costo dei premi rispetto alla tariffa del 2000 - prevede una riduzione dell'onere assicurativo aziendale che toccherà gli 1,7 miliardi (...).

A mettere questi tagli nero su bianco è la legge 145/18 (Bilancio 2019), secondo cui nel triennio 2019-2021 la revisione peserà sul bilancio dell'istituto assicurativo con minori entrate per 410 milioni per il 2019, 525 milioni per il 2020 e a 600 milioni per il 2021, tagli che si aggiungono a quelli già previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo 38/2000 e dalla legge 147/2013 (Stabilità 2014).

Per concorrere in parte alla copertura degli oneri relativi alla riduzione dei premi la legge di Bilancio, al comma 1122, prevede di recuperare 110 milioni per il 2019, 100 milioni per il 2020 e altrettanti per il 2021, pescando proprio dalle risorse destinate dall'Inail al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese.

Oltre a ciò è prevista anche una riduzione delle risorse già destinate a finanziare i progetti d'investimento e formazione e allo sconto relativo all'attività di prevenzione aziendale, pari a 50 milioni per il 2020 e a 50 milioni per il 2021, con un'ulteriore possibile riduzione per il 2021 fino a un importo complessivo massimo di 50 milioni per entrambi i progetti qualora, previa verifica dell'Inail unitamente al Mef, non si riscontrassero delle eccedenze per quella annualità rispetto al livello delle entrate per premi e contributi, ovvero in termini di minori spese rispetto a quanto previsto nei saldi di finanza pubblica.

Una scelta, quella del governo gialloverde, che ha creato più di qualche apprensione anche nel presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inail, Giovanni Luciano, che ha definito «grave» il taglio agli incentivi alla prevenzione per 100 milioni, così come quello di 50 milioni l'anno per la premialità alle imprese virtuose che investono di più in sicurezza (si legga anche il Sole 24 Ore del 27 febbraio scorso).

Al netto delle risorse non assegnate dei precedenti budget Isi e ancora usufruibili, resta, certo, la possibilità di recuperare risorse aggiuntive da destinare alla prevenzione e alla formazione nelle pieghe del (ricco) bilancio dell'Istituto, ma su questo punto la decisione spetterà al futuro consiglio di amministrazione, la cui reintroduzione a fianco del Civ è stata stabilita dall'articolo 25 del decreto legge 4/2019. Del cda faranno parte il presidente e il vicepresidente dell'Inail, figura, quest'ultima, introdotta dalla legge 26/2019 di conversione del DL 4/2019. Si tratta, dunque, di attendere.

Depenalizzata l'installazione di impianti a gas non a regola

(Mario Abate, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 9 aprile 2019)

Installare un impianto a gas non a regola d'arte non è più un reato. L'articolo 2 del Dlgs 23/2019, che entra in vigore domani, reca sostanziali modifiche alla legge 1083/1971 sulla sicurezza dell'uso del gas.

In base all'articolo 3 della legge, l'obbligo di installare impianti a regola è rispettato quando «i materiali, le installazioni e gli impianti alimentati con gas combustibile per uso domestico e l'odorizzazione del gas» sono «realizzati secondo le norme specifiche per la sicurezza pubblicate dall'Ente nazionale di unificazione (Uni)». Sono valide anche le regole indicate da una organizzazione di normazione europea o di uno degli altri Stati membri dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo.

L'articolo 5 della legge prevedeva per il mancato rispetto della norma l'ammenda da 200mila a 4milioni di lire o l'arresto fino a due anni. In base al Dlgs 23/2019, installare un impianto a gas di tipo domestico o simile non in stretta conformità alla regola dell'arte non è più un reato, ma costituisce violazione amministrativa punita con la sanzione pecuniaria da 10mila a 45mila euro. Le violazioni dovranno essere segnalate alle Camere di commercio competenti.

Premesso che nei luoghi di lavoro un impianto fuori norma potrebbe essere contestato dalla relativa autorità competente in base all'articolo 24 del Dlgs 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza) secondo cui «gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti», rimane sempre possibile, nei casi d'impianti suscettibili di mettere in pericolo l'incolumità pubblica, che agenti e ufficiali di polizia giudiziaria ordinino la sospensione della fornitura all'azienda distributrice del gas. Questa circostanza è però inerente alla mera non conformità di un impianto alle norme tecniche allo stesso applicabili.

Diversa potrebbe essere la situazione in cui un impianto mal realizzato porti a un incidente, quale una esplosione, un incendio, a lesioni o omicidio colposo. In tali casi l'autorità giudiziaria sarà chiamata a intervenire, in funzione del reato riscontrato, provvedendo al sequestro dell'impianto tramite gli organi di polizia giudiziaria. In tali situazioni potrebbero ipotizzarsi, in funzione dei casi

specifici, i reati d'incendio, lesioni colpose, omicidio colposo, ma anche truffa, falso ideologico, frode in commercio, getto pericoloso di cose.

In considerazione della reale frequenza degli incidenti legati all'uso del gas, anche e soprattutto di tipo domestico, si auspica che la depenalizzazione non comporti una diminuzione dell'attenzione in merito e che gli uffici preposti si strutturino al più presto per fronteggiare i carichi di lavoro conseguenti.

Eventi della Fondazione

Seminario “Seconda Consultazione RLS”

15 maggio 2019

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

37

Seminario “Seconda Consultazione RLS”

21 maggio 2019

Napoli, Hotel Terminus, p.za G. Garibaldi, 91

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

22 maggio 2019

Napoli, c/o Centro di Formazione e Convegni INAIL di Villa Colonna Bandini – Colli Aminei, 21

Seminario “La gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro”

31 maggio 2019

Napoli, in definizione

Rassegna di normativa

(G.U. 2 maggio 2019, n. 101)

Sicurezza

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 12 febbraio 2019

Recepimento della direttiva (UE) n. 2018/1846 che modifica gli allegati della direttiva n. 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al trasporto interno di merci pericolose, al fine di tenere conto del progresso scientifico e tecnico. (19A02238)

(G.U. 5 aprile 2019, n. 81)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

COMUNICATO

Attività antincendio boschivo per il 2019. Raccomandazioni operative per un più efficace contrasto agli incendi boschivi, di interfaccia ed ai rischi conseguenti. (19A02310)

(G.U. 5 aprile 2019, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A02379)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A02380)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A02381)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivo (19A02382)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A02383)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A02384)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A02385)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A02386)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo (19A02387)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo (19A02388)

(G.U. 10 aprile 2019, n. 85)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 2 aprile 2019

Approvazione dei programmi di manutenzione della rete di trasporto del gas naturale per l'anno termico 2018-2019. (19A02464)

(G.U. 16 aprile 2019, n. 90)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 12 aprile 2019

Modifiche al decreto 3 agosto 2015, recante l'approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (19A02595)

GRUPPO  24ORE



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

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

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

© 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.