



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 2 luglio 2019

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e statistiche

NEL 2018 REGISTRATI 704 DECESSI: IN AUMENTO GLI INFORTUNI MORTALI

A fronte di 1.218 denunce di infortunio mortale registrate, i decessi sul lavoro accertati in Italia nel 2018 sono stati 704 (643 uomini e 61 donne): il 4% in più rispetto al 2017. Nel 2015 i decessi erano stati 773, mentre nel 2016 erano scesi a 684 e nel 2017 a 674. Lo scorso anno 15 morti sul lavoro avevano meno di 19 anni, 25 ne avevano più di 70.
(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Norme & Tributi", 27 giugno 2019)

5

Sicurezza e lavoro agile

UNA RETE DI COWORKING NEL COMUNE DI MILANO PER DIFFONDERE IL LAVORO AGILE

Il comune di Milano, dotato di esperienza pregressa in materia, promuoverà sempre più diffuse forme di accesso agevolato a datori di lavoro e lavoratori presso una rete di servizi e spazi di coworking del territorio al fine di favorire lo sviluppo della cultura del lavoro agile. Questo il punto focale del protocollo d'intesa siglato in data 11 giugno 2019 tra il Comune di Milano, Assolombarda e le sigle sindacali Cgil Camera del lavoro metropolitana, Cisl Milano Metropoli e Uil Milano e Lombardia.
(Rossella Quintavalle, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 giugno 2019)

7

Sicurezza ferroviaria

DAL 16 GIUGNO IN VIGORE IL NUOVO REGIME SULLA SICUREZZA FERROVIARIA E LA GESTIONE DEL PERSONALE

Dopo una lunga attesa è giunto finalmente ai nastri di partenza il Dlgs 14 maggio 2019, numero 50, recante norme di attuazione della direttiva 798/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, in materia di sicurezza delle ferrovie (in Gazzetta Ufficiale 10 giugno 2019, numero 134); solo in extremis, infatti, il Governo italiano ha recepito le nuove disposizioni che hanno l'obiettivo di definire un regime uniforme basato su di un approccio comune per la gestione della sicurezza.
(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2019)

9

Sicurezza e autovetture aziendali

UN CAMBIAMENTO DA ACCOMPAGNARE CON BONUS FISCALI

omprereste un'autovettura nuova priva di Abs? La domanda può apparire retorica, ma la sicurezza delle vetture attuali è figlia di una storia lunga e tormentata: l'introduzione dell'Abs risale infatti al lontano 1978, ma solo nel 2004 fu reso obbligatorio. Da quel momento, dunque, la collettività ha risparmiato vite umane e dolore e anche speso meno: i costi degli impianti Abs sono ben inferiori a quelli che gravano sul sistema sanitario per l'assistenza alle vittime dei sinistri stradali.
(Paolo Rinaldi, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 giugno 2019)

12

Sicurezza e privacy

SERVE UN ACCORDO PER L'ACCESSO AI DATI SANITARI DEL LAVORATORE CONTENUTI NEL DATABASE AZIENDALE

Nella gestione della safety aziendale uno degli ambiti caratterizzati da una notevole complessità è la corretta tenuta della documentazione; nel Dlgs 81/2008 è stata concessa la possibilità di tenerla anche su supporto informatico. Questo tema è finito sotto i riflettori del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che ha risposto a un articolato quesito della Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri (Fnomceo)
(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 giugno 2019)

14

Sicurezza in condominio - 1**CADONO I CALCINACCI, NON SEMPRE È COLPA DELL'AMMINISTRATORE**

Per la caduta di calcinacci e mattoni da cornicioni, facciate, balconi che provoca feriti o morti, come da frequenti casi di cronaca, può nascere una responsabilità penale per reati colposi (omicidio o lesioni personali), per l'amministratore e tutti i condòmini comproprietari, se c'è distacco da parti comuni; nel caso di balconi o parti di proprietà individuale per singolo proprietario e amministratore.

(Pier Paolo Bosso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 25 giugno 2019)

16**Sicurezza in condominio - 2****GARE PRIVATE, ANCHE IL SINGOLO CONDÒMINO PUÒ FAR RISOLVERE UN APPALTO**

L'amministratore non ha l'esclusiva sull'appalto del condominio: anche il singolo condòmino, nel suo interesse, può chiedere la risoluzione del contratto d'appalto. Lo afferma la Cassazione con l'ordinanza 12803/2019.

(Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 25 giugno 2019)

18**Sicurezza e giurisprudenza - 1****IL DOVERE DI SEGNALAZIONE DEL RSPP**

La ormai quasi sterminata giurisprudenza della S.C. di Cassazione sulla figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione (RSPP) si è arricchita ultimamente di un nuovo tassello; infatti, la Sez. IV pen. con sentenza 15 maggio 2019, n. 20817 nel compiere un'attenta ricognizione del quadro degli orientamenti giurisprudenziali in materia di figure della prevenzione ha anche fornito alcune ulteriori precisazioni di particolare interesse sul contenuto del delicato dovere di segnalazione del RSPP al datore di lavoro dei fattori di rischio presenti nelle diverse attività e delle correlate misure di sicurezza da mettere in campo.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 12 giugno 2019)

20**Sicurezza e giurisprudenza - 2****IL DIRIGENTE DI FATTO**

Una delle innovazioni più significative del D.Lgs. 81/08, è certamente il rafforzamento di alcune figure fondamentali della cd. "catena di comando" aziendale che in precedenza erano regolate solo marginalmente; ci si riferisce, infatti, al dirigente e al preposto che, com'è noto, trovano una puntuale definizione nell'art. 2, i cui rispettivi obblighi fondamentali sono elencati rispettivamente negli artt. 18 e 19 dello stesso decreto.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 30 maggio 2019)

24**Sicurezza e giurisprudenza - 3****SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE – 1**

Al fine dell'affermazione della responsabilità del datore di lavoro per mancato rispetto dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. è necessario che l'evento dannoso sia riferibile a sua colpa. Il relativo accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato.

(a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 14 giugno 2019, n. 25, pag. 28)

28**Sicurezza e giurisprudenza - 4****SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE – 2**

Nel caso di specie, un dipendente, impegnato in una lavorazione di stampaggio di metalli, veniva colpito all'occhio destro da un corpo estraneo, riportando una lesione fisica, di cui chiedeva, giudizialmente, il risarcimento, adducendo l'inadeguatezza dei dispositivi di protezione messi a disposizione dall'azienda nonché la carenza di informazione e formazione sui rischi lavoro-correlati.

(a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 14 giugno 2019, n. 25, pag. 29)

30

Sicurezza e giurisprudenza - 5

INFORTUNIO SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare idonee misure protettive che garantiscano la sicurezza sul lavoro e a vigilare sull'uso di tali misure da parte dei dipendenti. Ove tale controllo venga omissivo, il comportamento (omissivo) del datore di lavoro costituisce inadempimento agli obblighi di protezione ed è tale da esaurire il nesso eziologico dell'infortunio occorso al lavoratore, così da radicarne in via esclusiva la responsabilità in capo all'azienda.

a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 giugno 2019, n. 27, pag. 31-32)

32

Sicurezza nei contratti stagionali

CONTRATTO A CHIAMATA PER GIOVANI E OVER 55

In vista del periodo estivo sono frequenti le esigenze di prestazioni "mordi e fuggi": laddove l'entità della stesse non sia predeterminabile e quindi richieda attività non programmabili, di carattere saltuario e/o discontinuo, la fattispecie contrattuale utilizzabile è quella del contratto intermittente, disciplinato dall'articolo 13, del Dlgs 81/2015.

(Alessandro Rota Porta, Ornella Lacqua, Il Sole 24 ORE – Estratto da "La guida rapida", 17 giugno 2019)

34

Sicurezza e antincendio

PREVENZIONE INCENDI PER IMPIANTI ALIMENTATI DA COMBUSTIBILI GASSOSI OLTRE I 35 KW: CENTRALI TERMICHE DI CONDOMINI, SCUOLE, RISTORANTI.

In vista del periodo estivo sono frequenti le esigenze di prestazioni "mordi e fuggi": laddove l'entità della stesse non sia predeterminabile e quindi richieda attività non programmabili, di carattere saltuario e/o discontinuo, la fattispecie contrattuale utilizzabile è quella del contratto intermittente, disciplinato dall'articolo 13, del Dlgs 81/2015.

(Angelo Pesce, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 25 giugno 2019)

37

Sicurezza nell'edilizia

EDILIZIA, INAIL INDICE IL CONCORSO SULLE "BUONE PRATICHE"

E' stato pubblicato sui siti dell'Inail il bando che dà il via alla prima edizione del concorso nazionale "Archivio delle buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili", organizzato dall'Inail e dal Gruppo Tecnico interregionale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in collaborazione con il Consiglio nazionale degli ingegneri (Cni) e la Rete delle professioni tecniche (Rpt).

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 luglio 2019)

39

RASSEGNA DI NORMATIVA

41

News e approfondimenti

Sicurezza e
statistiche

5

Nel 2018 registrati 704 decessi: in aumento gli infortuni mortali

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi", 27 giugno 2019)

A fronte di 1.218 denunce di infortunio mortale registrate, i decessi sul lavoro accertati in Italia nel 2018 sono stati 704 (643 uomini e 61 donne): il 4% in più rispetto al 2017. Il numero - che resta provvisorio perché 35 casi sono ancora nella fase istruttoria - è il più alto dal 2015 e rappresenta un'inversione di tendenza rispetto al biennio 2016-2017.

I dati sono stati presentati ieri dal presidente dell'Inail, Massimo De Felice, nella relazione dell'Istituto alla Camera dei deputati. Nel 2015 i decessi erano stati 773, mentre nel 2016 erano scesi a 684 e nel 2017 a 674.

Lo scorso anno 15 morti sul lavoro avevano meno di 19 anni, 25 ne avevano più di 70. A pesare in questa triste contabilità è stato anche l'aumento delle denunce: 1.218, contro le 1.148 del 2017.

Numeri che sembrano, peraltro, destinati a crescere se solo si pensa che nei primi quattro mesi del 2019 le denunce di infortunio mortale sono state 303, con un aumento del 5,9% rispetto allo stesso periodo del 2018. Sulle denunce ci sono state in questi quattro mesi «forti oscillazioni» - ha precisato De Felice - e comunque per fare un confronto corretto bisogna sempre tenere conto dei casi accertati come morti sul lavoro.

Nella relazione alla Camera sono stati forniti anche i dati relativi alle ispezioni, che nel 2018 hanno portato alla regolarizzazione di 41.674 lavoratori, 3.336 dei quali totalmente in nero, e grazie a cui sono stati richiesti premi per circa 76 milioni.

Complessivamente sono state 15.828 le aziende controllate, il 5% in meno rispetto al 2017 e il 24% in meno sul 2016. Sono stati presentati, infine, alcuni dati sui conti: nel 2018 le entrate di

competenza dell'Inail sono state pari a 10,571 miliardi, le uscite di competenza a 8,777 miliardi, garantendo un bilancio positivo per circa 1,8 miliardi. Le riserve tecniche hanno toccato quota 33,435 miliardi.

Una rete di coworking nel Comune di Milano per diffondere il lavoro agile

(Rossella Quintavalle, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 giugno 2019)

Il comune di Milano, dotato di esperienza pregressa in materia, promuoverà sempre più diffuse forme di accesso agevolato a datori di lavoro e lavoratori presso una rete di servizi e spazi di coworking del territorio al fine di favorire lo sviluppo della cultura del lavoro agile. Questo il punto focale del protocollo d'intesa siglato in data 11 giugno 2019 tra il Comune di Milano, Assolombarda e le sigle sindacali Cgil Camera del lavoro metropolitana, Cisl Milano Metropoli e Uil Milano e Lombardia.

Viene riconosciuto nell'istituto del lavoro agile uno strumento in grado di attuare un'organizzazione aziendale efficiente, che migliori nel contempo il benessere dei lavoratori favorendo loro l'integrazione dei tempi tra vita privata e vita professionale.

L'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche favorisce maggiore flessibilità nel lavoro a beneficio dell'incremento della produttività aziendale e non da ultimo delle esigenze sociali, quali la tutela dell'ambiente ed il miglioramento delle condizioni di vita, responsabilizzando nel contempo il singolo dipendente e motivandolo al raggiungimento dei risultati.

Si tratta di un modello innovativo di organizzazione del lavoro, oggi molto utilizzato da svariate realtà aziendali, da svolgersi anche con forme di organizzazione per fasi ed obiettivi, in postazioni non fisse ma che rispettino in ogni caso tutti gli aspetti legati alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Definito dalla legge n. 81/2017 quale una possibile modalità di esecuzione del lavoro subordinato, il lavoro agile è stabilito mediante un accordo tra le parti che preveda una prestazione da eseguirsi senza postazione fissa, in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, nel rispetto dell'orario di lavoro e dei riposi giornalieri, legali e contrattuali. Uno strumento capace di contribuire alla diminuzione della congestione del traffico cittadino e contestuale riduzione dei consumi energetici mediante la diminuzione degli spostamenti casa-lavoro. Nuove modalità flessibili del lavoro, concordano i sottoscrittori, possono migliorare la qualità del lavoro e contribuire al miglioramento di esigenze economiche, sociali e personali quali:

-un miglior bilanciamento tra vita privata e attività lavorativa;

- l'implementazione di processi organizzativi più flessibili e moderni;
- l'efficacia organizzativa;
- lo sviluppo delle tecnologie informatiche;
- la riduzione del pendolarismo;
- il rispetto per l'ambiente.

Le parti firmatarie il protocollo convengono che la diffusione di tale nuova organizzazione del lavoro possa avvenire al fine di una positiva contaminazione anche tra contesti organizzativi diversi. Tale sperimentazione, che avrà la durata di due anni e sarà monitorata attraverso periodici incontri di confronto, sarà pubblicizzata attraverso tutti i canali disponibili di comunicazione al fine di diffondere la conoscenza del lavoro agile anche attraverso il coinvolgimento di responsabili aziendali, funzionari del Comune e rappresentanti dei lavoratori.

Il Comune di Milano auspica che promuovere il lavoro agile e gli spazi di coworking, i quali rappresentano luoghi di lavoro che oltre a favorire la conciliazione vita-lavoro offrono spazi di socialità e di cultura organizzativa, possa contribuire all'avvio di un positivo confronto sulla diffusione delle pratiche di welfare territoriale nel cui ambito ricercare anche percorsi sperimentali con risultati positivi sulla comunità e sul territorio.

Dal 16 giugno in vigore il nuovo regime sulla sicurezza ferroviaria e la gestione del personale

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2019)

Dopo una lunga attesa è giunto finalmente ai nastri di partenza il Dlgs 14 maggio 2019, numero 50, recante norme di attuazione della direttiva 798/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, in materia di sicurezza delle ferrovie (in Gazzetta Ufficiale 10 giugno 2019, numero 134); solo in extremis, infatti, il Governo italiano ha recepito le nuove disposizioni che hanno l'obiettivo di definire un regime uniforme basato su di un approccio comune per la gestione della sicurezza.

Proprio le differenti legislazioni dei vari Paesi in tale ambito hanno rappresentato da sempre un'autentica barriera che, con l'emanazione di diversi pacchetti normativi, si sta cercando di eliminare per creare uno spazio ferroviario europeo senza frontiere; in tale direzione si muove, quindi, il Dlgs 50/2019, con il quale l'Italia si è allineata alla disciplina comunitaria del cosiddetto "IV pacchetto ferroviario", definendo un regime che entrerà in vigore dal 16 giugno, ossia il termine massimo concesso ai singoli Stati per attuare le direttive Ue 797/2016 (interoperabilità) e 798/2016.

Da rilevare che la pubblicazione del Dlgs 50/2019 segue solo di qualche giorno l'importante accordo di cooperazione tra l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (Ansf) e l'Agenzia dell'Unione europea per le ferrovie (Era), altro tassello fondamentale che mancava per dare effettiva e completa attuazione alla nuova disciplina europea.

Il campo di applicazione.

Concentrando l'attenzione su alcuni dei principali profili innovativi del Dlgs 50/2019, occorre rilevare che il provvedimento si applica all'intero sistema ferroviario e riguarda i requisiti di sicurezza del sistema nel suo complesso, compresa la gestione sicura dell'infrastruttura e del traffico, e l'interazione fra imprese ferroviarie, gestori dell'infrastruttura e altri soggetti (articolo 2, comma 1); da notare che, tuttavia, sono previste anche diverse esclusioni come, a titolo esemplificativo, le metropolitane, i tram e i veicoli leggeri su rotaia, nonché le infrastrutture utilizzate soltanto da tali veicoli (articolo 2, comma 3, lettere a, b).

Il nuovo regime per le imprese ferroviarie e i gestori.

Un principio importante, consacrato dal Dlgs 50/2019, è la responsabilità da parte delle imprese ferroviarie e dei gestori dell'infrastruttura, ciascuno per la propria parte di sistema, di garantire il funzionamento sicuro del sistema ferroviario e del controllo dei rischi che ne derivano, compresa la fornitura di materiale e l'appalto di servizi, nei confronti di utenti, clienti, lavoratori interessati e terzi (articolo 4, comma 3).

In particolare, le imprese ferroviarie e i gestori dell'infrastruttura hanno il dovere di mettere in atto le necessarie misure di controllo del rischio (articolo 6, comma 1, lettera a, della direttiva Ue 2016/798) ove appropriato, cooperando reciprocamente e con gli altri soggetti coinvolti, tenendo conto, nei loro sistemi di gestione della sicurezza (Sgs), dei rischi associati alle attività di altri soggetti e di terzi.

Più tutele nella catena negli appalti.

Al tempo stesso viene previsto che tali soggetti anche contrattualmente possono imporre ai propri fornitori, che hanno un potenziale impatto sul funzionamento sicuro del sistema ferroviario, a mettere in atto misure di controllo del rischio.

Sotto tale profilo l'articolo 4, comma 3, lettera d, stabilisce anche che «provvedono affinché le proprie imprese appaltatrici attuino misure di controllo del rischio attraverso l'applicazione dei Csm relativi ai processi di monitoraggio, definiti nel Csm per il monitoraggio di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c, della direttiva Ue 2016/798, ed affinché' ciò sia stabilito in accordi contrattuali da fornire su richiesta dell'Era o dell'Ansfisa».

Viene rafforzata, quindi, l'obbligazione di sicurezza, anche nei confronti dei lavoratori (articolo 2087 del codice civile), compresi quelli di ditte appaltatrici e subappaltatrici che hanno una presenza molto significativa in tale comparto così complesso.

Sistemi di gestione della sicurezza (Sgs) e coinvolgimento del personale.

Di notevole rilievo sono, inoltre, le disposizioni contenute nell'articolo 8, che obbligano i citati soggetti ad adottare un apposito sistema di gestione della sicurezza (Sgs), in cui deve essere documentata la ripartizione delle responsabilità in seno all'organizzazione del gestore dell'infrastruttura o dell'impresa ferroviaria.

Importante è anche la previsione del coinvolgimento dei lavoratori, tramite i loro rappresentanti, che dovranno essere destinatari di apposite azioni formative.

Disposizioni in materia di personale.

In relazione alla gestione dei lavoratori, l'articolo 12, comma 3, stabilisce anche che all'atto dell'assunzione di nuovi macchinisti, personale viaggiante e personale addetto a compiti di

sicurezza essenziali, le imprese ferroviarie e i gestori dell'infrastruttura possono tener conto, anche sulla base di quanto stabilito dall'Ansfisa, della formazione, delle qualifiche e dell'esperienza acquisite dagli stessi in precedenza presso altre imprese ferroviarie.

Al personale è riconosciuto, inoltre, il diritto ad avere accesso, ottenere copia e trasmettere tutti i documenti che ne certifichino la formazione, le qualifiche e l'esperienza.

Incidenti e salvaguardia delle competenze in materia d'intervento e controllo.

Resta, infine, da sottolineare che l'articolo 20 regola le attività dell'Organo investigativo nazionale (Oin), attribuendo allo stesso una serie di compiti molto delicati; l'articolo 2, comma 2, fa salve, comunque, le specifiche competenze del ministero dell'Interno in materia di soccorso pubblico, difesa civile, prevenzione incendi e altre attività assegnate al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, del ministero delle Infrastrutture e dei trasporti in materia di norme tecniche costruttive delle opere civili, e i compiti del ministero del Lavoro del ministero della Salute, con particolare riferimento alle condizioni all'interno delle aree di cantiere.

Sotto tale profilo giova ricordare il particolare regime sulla sicurezza nelle attività ferroviarie previsto dalla legge 26 aprile 1974, numero 191, che riconosce la competenza in materia di controlli all'Ispettorato nazionale del lavoro, ancora in attesa che venga emanato il nuovo decreto che dovrebbe riformare e coordinare questa ormai vetusta disciplina con quella del Dlgs 81/2008, e delle altre norme in materia di sicurezza.

Un cambiamento da accompagnare con bonus fiscali

(Paolo Rinaldi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 giugno 2019)

Compresterete un'autovettura nuova priva di Abs? La domanda può apparire retorica, ma la sicurezza delle vetture attuali è figlia di una storia lunga e tormentata: l'introduzione dell'Abs risale infatti al lontano 1978, ma solo nel 2004 fu reso obbligatorio. Da quel momento, dunque, la collettività ha risparmiato vite umane e dolore e anche speso meno: i costi degli impianti Abs sono ben inferiori a quelli che gravano sul sistema sanitario per l'assistenza alle vittime dei sinistri stradali.

12

L'introduzione dell'obbligo di adozione di adeguati assetti organizzativi ha – proprio come l'Abs - un enorme potenziale di prevenzione dei danni, spesso irreversibili, derivanti dalle crisi aziendali. Da decenni esistono la pianificazione finanziaria e di tesoreria, il budget, i piani industriali, il risk management, spesso prerogativa delle aziende più floride e strutturate, esattamente come un tempo si riteneva che un accessorio determinante per la sicurezza come l'Abs fosse un lusso riservato solo agli automobilisti più ricchi.

Gli adeguati assetti organizzativi sono invece stati previsti per tutte le imprese collettive italiane, fortunatamente in gran parte sane, incluse società e gruppi di grandi dimensioni (esclusi invece dalle nuove misure di allerta). Sarebbe un errore grossolano considerare il nuovo adempimento utile esclusivamente in una situazione di crisi; gli adeguati assetti organizzativi, al contrario, consentono all'imprenditore – anche e soprattutto a quello sano – un servizio di monitoraggio preventivo della performance aziendale e un tempestivo intervento correttivo. Si tratta di un'opportunità di sviluppo.

La definizione legislativa degli indicatori della crisi, legata alla misurazione della sostenibilità del debito e della continuità aziendale, consentirà certamente agli operatori – e in particolare al Consiglio nazionale dei dottori commercialisti – di elaborare indici concreti da utilizzare da parte delle imprese per la gestione delle misure di allerta. Si rende necessario un efficace sistema di monitoraggio preventivo, che consenta di misurare nel tempo le variabili finanziarie e di continuità aziendale, al fine di individuare con congruo anticipo le situazioni di difficoltà e intervenire senza indugi. Gli adeguati assetti organizzativi garantiscono all'impresa di percepire in prospettiva l'andamento della propria performance finanziaria, insieme a quello aziendale nel suo complesso.

Strumenti funzionali a ciò - quali la tesoreria, il budget o il piano aziendale - sono tuttavia esercizi del tutto inutili se l'azienda nel dotarsene non apporta alla propria organizzazione, e alla cultura aziendale che la permea, le modifiche necessarie a far sì che la loro quotidiana adozione sia considerata non solo obbligatoria ma un bene per tutti i soggetti coinvolti. Passare, cioè, dalla mentalità della mera compliance a quella dell'incremento della competitività.

Serve molto tempo per introdurre in ciascuna azienda questo cambiamento: si tratta di modificare l'organizzazione, ridefinire le responsabilità, i flussi informativi e le procedure e testare tutto per un congruo periodo di tempo. Non stupisce, dunque, che il legislatore, avendo garantito solo 18 mesi di vacatio legis per la vigenza delle misure di allerta - le quali presuppongono il corretto funzionamento degli adeguati assetti organizzativi - abbia previsto che questi siano obbligatori dallo scorso metà marzo.

Diciotto mesi sono dunque probabilmente appena sufficienti e occorre mettersi al lavoro subito non solo lato impresa, ma anche sviluppando una corretta, qualificata e immediata disponibilità di servizi consulenziali. I soggetti interessati sono principalmente, ma non esclusivamente, i dottori commercialisti e gli esperti contabili, da sempre a fianco dell'imprenditore su questi temi.

Occorreranno molti anni di statistiche per misurare il miglioramento delle imprese a seguito dell'introduzione degli adeguati assetti organizzativi, ma nel tempo si potranno constatare la riduzione del numero e dell'entità dei dissesti e delle insolvenze e la conseguente conservazione dei livelli occupazionali.

A fronte di tali benefici attesi di medio periodo, non dovrebbe stupire, ma anzi essere benvenuto, un intervento legislativo sul fronte dell'incentivo per gli early-adopters, sotto forma ad esempio di credito di imposta, analogamente a quanto già fatto quando si è ritenuto fondamentale un'accelerazione dell'adozione di comportamenti virtuosi per il Paese riguardo al risparmio energetico o alla sicurezza sul lavoro.

Serve un accordo per l'accesso ai dati sanitari del lavoratore contenuti nel database aziendale

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 giugno 2019)

Nella gestione della safety aziendale uno degli ambiti caratterizzati da una notevole complessità e delicatezza è la corretta tenuta della documentazione; non a caso, infatti, nel Dlgs 81/2008 è stata concessa la possibilità di tenerla anche su supporto informatico ma solo a delle precise condizioni poste a tutela anche della privacy dei lavoratori. 14

Proprio questo tema recentemente è finito sotto i riflettori del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che con l'interpello 31 maggio 2019, numero 4, rispondendo a un articolato quesito della Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri (Fnomceo), ha fornito alcuni interessanti indicazioni in merito alla tenuta della documentazione sanitaria.

La tenuta informatizzata della documentazione

La questione posta da Fnomceo nasce dalla prassi, seguita in non poche realtà, di chiedere al medico competente l'inserimento di un gran numero di dati relativi ai lavoratori all'interno di database aziendali complessi; l'istante ha chiesto, pertanto, se tale prassi è da ritenersi corretta.

Ciò alla luce della disciplina, richiamata nell'interpello 4/2019, dell'articolo 25, comma 1, lettera c, del Dlgs 81/2008, che pone la responsabilità della tenuta e custodia delle cartelle sanitarie direttamente in capo al medico competente, e dell'articolo 53 dello stesso decreto che consente l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione della documentazione di safety, ma nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Dlgs 196/2003, come modificato da ultimo dal Dlgs 101/2018.

Le indicazioni del ministero del Lavoro

Con l'interpello 4/2019, la Commissione ministeriale, quindi, senza entrare su profili specifici relativi alla protezione dei dati personali, ha tenuto a precisare che dal combinato disposto dei citati articoli 25 e 53 del Dlgs 81/2008, si rileva che è consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal medesimo decreto.

Per quanto, invece, concerne la custodia dei dati relativi alle cartelle sanitarie e di rischio inserite

su un data base aziendale, sarà necessario «adottare soluzioni concordate tra datore di lavoro e medico competente che, nel rispetto del segreto professionale e della tutela della privacy, garantiscano l'accessibilità ai suddetti dati soltanto al medico competente e non permettano né al datore di lavoro né all'amministratore di sistema di potervi accedere».

Quindi sarà necessario uno specifico accordo tra datore di lavoro e medico competente sull'accesso ai dati sanitari che, comunque, come puntualizzato dalla Commissione è riservato solo al professionista.

Cadono i calcinacci, non sempre è colpa dell'amministratore

(Pier Paolo Bosso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 25 giugno 2019)

Per la caduta di calcinacci e mattoni da cornicioni, facciate, balconi che provoca feriti o morti, come da frequenti casi di cronaca, può nascere una responsabilità penale per reati colposi (omicidio o lesioni personali), per l'amministratore e tutti i condòmini comproprietari, se c'è distacco da parti comuni; nel caso di balconi o parti di proprietà individuale per singolo proprietario e amministratore. Il condominio, privo di responsabilità giuridica, non ha responsabilità penale.

Secondo l'articolo 2051 del Codice civile ciascuno risponde del danno cagionato dalle cose che ha in custodia, salvo che provi il caso fortuito. Proprietari ed amministratore devono attivarsi per evitare danni a terzi e tutelare la pubblica incolumità, per non incorrere in omissione di lavori in edifici e costruzioni che minacciano rovina (articolo 677 del Codice penale), con sanzione amministrativa pecuniaria (da 154 a 929 euro) per mancata rimozione del pericolo generico e presunto. Scatta invece la sanzione penale (arresto fino a sei mesi o ammenda non inferiore a 309 €) quando dall'omissione dei lavori derivi pericolo concreto per l'incolumità delle persone.

Eliminare il pericolo vuol dire semplicemente predisporre le cautele più idonee (come le transenne) a delimitare la zona pericolosa per far poi deliberare l'assemblea in merito al da farsi (Cassazione, sentenza 21401/2009).

Nel caso di mancata formazione della volontà assembleare e di omesso stanziamento di fondi necessari per porre rimedio al pericolo non può ipotizzarsi responsabilità per il reato a carico dell'amministratore per non aver attuato interventi che non erano in suo materiale potere, ricadendo su ogni singolo proprietario l'obbligo giuridico di rimuovere il pericolo.

La responsabilità dell'amministratore sussiste solo per i lavori necessari alla manutenzione ordinaria indispensabili per scongiurare pericoli derivanti da parti comuni, mentre per quella straordinaria deve intervenire solo per le opere urgenti e improrogabili, con obbligo di riferirne ai condòmini nella prima assemblea ai sensi dell'articolo 1135 del Codice civile

La delega ad un amministratore inoltre, costituisce solo una modalità di adempimento degli obblighi penalmente sanzionati; il delegante assume l'onere di controllare che il delegato (amministratore) adempia puntualmente ai compiti attribuitigli e potrà essere chiamato a

rispondere per reato proprio, sia per conferimento di delega non adeguata (per dolo o per colpa) all'assolvimento dell'obbligo, sia per mancato suo intervento, potendolo fare, per garantire l'adempimento da parte del delegato degli obblighi, di cui rimane pur sempre lui il titolare (Cassazione penale, sentenza 7665/2019: si veda il Quotidiano del Sole 24 Ore - Condominio del 9 aprile 2019 e del 20 maggio 2019).

Gare private, anche il singolo condòmino può far risolvere un appalto

(Giulio Benedetti, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 25 giugno 2019)

L'amministratore non ha l'esclusiva sull'appalto del condominio: anche il singolo condòmino, nel suo interesse, può chiedere la risoluzione del contratto d'appalto. Lo afferma la Cassazione con l'ordinanza 12803/2019. Il contratto di appalto all'interno del condominio presenta delle particolarità, al confine tra le parti comuni e quelle private, e necessariamente le diverse discipline giuridiche interferiscono tra loro, in quanto la caratteristica giuridica del proprietario è inscindibilmente connessa con quella di condòmino. Basti pensare alla realizzazione di un ponteggio per rifare la facciata del condominio: per erigerlo è necessario avere a che fare con le parti private, quanto meno per ancorarvi i giunti di aggancio.

18

Collaborazione con i condòmini

Per evitare la decadenza di sessanta giorni per denunciare i vizi e le difformità dell'opera (articolo 1667 del Codice civile) l'amministratore non può rinunciare alla collaborazione dei condòmini. Inoltre, la gestione della sicurezza del contratto di appalto nei cantieri temporanei e mobili, (articolo 90 del Dlgs 81/2008), obbliga l'amministratore a fare accedere alle parti comuni imprese qualificate iscritte alla Camera di commercio, dotate di Durc e di cui l'amministratore ha verificato l'idoneità tecnica e professionale. Se l'amministratore non adempie a tutti questi complessi precetti, non soltanto risponde della contravvenzione prevista dagli articoli 90 e 157 del Dlgs 81/2008 o, in caso di incidente mortale del lavoratore, per del reato di cui all'articolo 589 del Codice penale, ma anche civilmente, per l'articolo 2049 del Codice civile, in quanto ha incaricato dei lavori una persona tecnicamente incapace.

In tale contesto i condòmini non sono assenti e ben possono intervenire, senza la necessità di convocare l'assemblea condominiale, per risolvere il contratto di appalto la cui esecuzione, condotta non secondo la regola dell'arte, li danneggia. È questo il caso trattato dalla Cassazione con l'ordinanza 12803/2019, che ha rigettato il ricorso di un'impresa aggiudicataria di un contratto di appalto condominiale contro una sentenza del Tribunale che aveva dichiarato la risoluzione del contratto di appalto e lo aveva condannato a risarcire i danni ai condòmini.

Lavori inadeguati

In particolare i condòmini, proprietari di unità immobiliari all'interno di un condominio, avevano

convenuto in giudizio l'appaltatore ore, chiedendo la risoluzione dal contratto di appalto stipulato con il condominio, per l'inidoneità dell'opera realizzata dall'impresa e costituita nella sostituzione della pavimentazione delle terrazze del fabbricato o, in via subordinata, il suo rifacimento a regola d'arte e il risarcimento del danno. La Corte d'Appello riformava la sentenza di condanna del Tribunale, disattendeva la domanda di risoluzione del contratto e condannava l'appaltatore al rifacimento della pavimentazione delle terrazze, mentre rigettava la domanda di risarcimento del danno non ritenendolo provato. Ma l'impresa ricorreva in Cassazione affermando che i condòmini non avrebbero potuto fargli causa, in quanto avevano avanzato le loro domande non già spendendola loro qualità di condòmini, bensì quella di proprietari delle terrazze su cui i lavori erano stati eseguiti.

La Corte di Cassazione riconosce invece la legittimazione ad agire in capo ai condòmini, poiché la separazione tra le due qualità (proprietari e condòmini), richiesta dall'impresa, appare velleitaria in quanto la qualità di condòmino è inscindibilmente legata a quella di titolare di proprietario esclusivo di parte dell'edificio. In definitiva, quindi, si può affermare che la vigilanza sull'esecuzione del contratto di appalto non è soltanto compito dell'amministratore ma anche dei condòmini che sono dotati di uguale potere di intervento giuridico.

Il dovere di segnalazione del RSPP

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 12 giugno 2019)

La ormai quasi sterminata giurisprudenza della S.C. di Cassazione sulla figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione (RSPP) si è arricchita ultimamente di un nuovo tassello; infatti, la Sez. IV pen. con sentenza 15 maggio 2019, n. 20817 nel compiere un'attenta ricognizione del quadro degli orientamenti giurisprudenziali in materia di figure della prevenzione ha anche fornito alcune ulteriori precisazioni di particolare interesse sul contenuto del delicato dovere di segnalazione del RSPP al datore di lavoro dei fattori di rischio presenti nelle diverse attività e delle correlate misure di sicurezza da mettere in campo.

Come vedremo i Giudici di legittimità si sono anche soffermati, inoltre, sulla forma del reporting che il RSPP deve fornire sulle sue attività, nonché sulla posizione del lavoratore visto come soggetto "fragile" all'interno di un contesto aziendale costellato da tipologie di rischi di ogni tipo che devono essere governati dalla varie figure della prevenzione previste dal D.Lgs. 81/08.

Il caso

La vicenda affrontata dalla S.C. di Cassazione riguarda un grave infortunio accaduto nel 2011; il lavoratore E.S. mentre era intento ad effettuare la pulizia dei rulli di una macchina, facente parte di un impianto per la verniciatura del nastro di alluminio, rimaneva con la mano destra impigliata tra gli organi lavoratori della stessa.

Nel contempo due cilindri convergenti trascinavano l'intero braccio all'interno dei rulli procurandogli le gravi lesioni.

La Corte di Appello di L'Aquila confermava la sentenza del Tribunale della medesima città e riteneva, quindi, come responsabili dell'infortunio sul lavoro il datore di lavoro, il direttore di produzione e il RSPP del reato di lesioni colpose di cui all'art. 590 c.p. e li condannava alla pena (sospesa) di mesi tre di reclusione ciascuno e, in solido tra di loro, al risarcimento dei danni alla costituita parte civile, E.S., per la cui liquidazione rimetteva le parti dinanzi al competente giudice civile.

Condannava altresì gli imputati, in solido tra di loro, al pagamento in favore della predetta parte civile di una provvisoria pari ad euro 80.000.

Dagli accertamenti condotti è emerso, infatti, che la macchina sulla quale operava il lavoratore era priva, nella zona dei rulli, del riparo forato di protezione interbloccato con il sistema di comando della macchina, idoneo ad impedire il contatto degli arti superiori degli operatori con gli organi lavoratori in moto.

Inoltre, il sistema elettrico di sicurezza era stato "...appositamente manomesso per impedire il funzionamento dei sensori delle protezioni interbloccate, di guisa che la macchina funzionasse anche senza protezioni; con funzionamento inadeguato della fune di sicurezza per l'arresto di emergenza della macchina, non sufficientemente sensibile per un repentino blocco dei rulli".

In particolare a L.P., quale legale rappresentante della ditta O. S.p.a. e datore di lavoro e R.C., nella qualità di Direttore di produzione presso lo stabilimento con funzioni di organizzazione dell'attività lavorativa e vigilanza su di essa, veniva contestato di aver messo a disposizione la macchina "Linea di verniciatura Polvere Liquido" non conforme alla Direttiva Macchine e, come accennato, anche manomessa.

A C.U., RSPP dell'azienda, la mancata segnalazione al datore di lavoro della preesistente e perdurante situazione di rischio e pericolo per lavoratori addetti alla macchina in questione.

Gli imputati proponevano, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici sotto diversi profili.

Aree di rischio e sfere di responsabilità.

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto i ricorsi ritenendoli infondati; concentrando l'attenzione sul RSPP va subito evidenziato che nella sentenza viene precisato che la locuzione "posizione di garanzia" esprime "(...) in modo condensato l'obbligo giuridico di impedire l'evento che fonda la responsabilità in ordine ai reati commissivi mediante omissione, ai sensi dell'art. 40, cpv., cod. pen."

A tal fine in materia di salute e di sicurezza sul lavoro emerge "(...) con particolare chiarezza la centralità dell'idea di rischio: tutto il sistema è conformato per governare l'immane rischio, gli indicibili pericoli, connessi al fatto che l'uomo si fa ingranaggio fragile di un apparato gravido di pericoli. Il rischio è categorialmente unico ma, naturalmente, si declina concretamente in diverse guise in relazione alle differenti situazioni lavorative. Esistono, dunque, diverse aree di rischio e, parallelamente, distinte sfere di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare".

Importante appare, quindi, il concetto che esprimono i Giudici di legittimità; il contesto aziendale è disseminato da rischi di ogni tipo ai quali sono esposti i lavoratori che, come accennato, sono proprio il punto fragile, debole, di tale contesto.

Per tale ragione, quindi, il legislatore ha identificato diverse figure con il compito di governare tali rischi, attribuendo alle stesse delle sfere di responsabilità differenziate.

La posizione di garanzia del RSPP e il dovere di controllo.

In tale quadro, quindi, il RSPP occupa una posizione di garanzia primaria in quanto lo stesso ha il dovere di coadiuvare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e nella stesura del relativo documento, nonché di coordinare il servizio di prevenzione e protezione secondo quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 81/08.

Tale dovere comporta anche l'obbligo di segnalare al datore di lavoro le situazioni di rischio; orbene, nel caso de quo il C.U. aveva omesso proprio di segnalare l'indebita rimozione del carter.

22

Egli, si legge in sentenza, non poteva esimersi "(...) dall'operare dette segnalazioni, mettendole per iscritto, cosa che non risulta invece essere accaduta. Viene qui in rilievo la doglianza contenuta nel terzo motivo sulla mancata rinnovazione istruttoria relativa all'acquisizione, a detta del ricorrente, di atto scritto in cui segnalava il rischio inerente alla macchina denominata "Linea di verniciatura Polvere Liquido". La Corte di appello, sul punto, motiva il relativo diniego ritenendo del tutto esaustiva la deposizione del funzionario della ASL T."

Per la S.C. di Cassazione la motivazione al riguardo appare congrua, di tal che essa si sottrae al sindacato di legittimità.

La sentenza in commento, quindi, nel confermare la responsabilità del RSPP fa emergere anche lo specifico dovere di controllo che tale figura ha di monitorare in continuo le dinamiche che si sviluppano all'interno dell'azienda per quanto riguarda lo stato delle risorse strutturali e tecnologiche (ambienti di lavoro, impianti, macchine, attrezzature, etc.), l'organizzazione, la formazione e le prassi di lavoro seguite.

Bisogna riconoscere, però, che tutto ciò non è facile; è impensabile che il RSPP, specie in realtà aziendali di medio - grandi dimensioni, possa da solo adempiere a questa mole notevole di verifiche, necessarie per fornire la consulenza al datore di lavoro e le altre figure aziendali, senza il supporto di un'adeguata organizzazione, elevata a sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL), e dell'alta direzione che sposa realmente il tema della sicurezza elevandolo a obiettivo prioritario.

La forma del reporting

Infine, va anche sottolineato che nella sentenza n. 20817/2019, i Giudici di legittimità hanno anche espresso un orientamento in merito alla forma che deve assumere la comunicazione del RSPP al datore di lavoro in merito ai rischi presenti e le misure suggerite per eliminarli o, comunque, in base al progresso tecnologico, governali.

Come si è visto è richiamata la forma scritta in quanto, a ben vedere, tali report sono atti caratterizzati da un'elevata valenza sia sul piano prevenzionale che economico-organizzativo.

Il dirigente di fatto

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 30 maggio 2019)

Una delle innovazioni più significative del D.Lgs. 81/08, è certamente il rafforzamento di alcune figure fondamentali della cd. "catena di comando" aziendale che in precedenza erano regolate solo marginalmente; ci si riferisce, infatti, al dirigente e al preposto che, com'è noto, trovano una puntuale definizione nell'art. 2, i cui rispettivi obblighi fondamentali sono elencati rispettivamente negli artt. 18 e 19 dello stesso decreto.

In particolare, il dirigente è la "persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa"; si tratta, quindi, di una figura posta a diretto contatto con il datore di lavoro che proprio negli ultimi anni è stata meglio delineata dalla giurisprudenza che, per altro, recentemente si è ulteriormente arricchita con l'orientamento espresso dalla Cassazione, sez. IV, pen. che con la sentenza 15 maggio 2019, n. 20837 ha messo a fuoco alcuni elementi sintomatici della posizione di dirigente di fatto per la sicurezza.

Il caso

La vicenda affrontata riguarda il grave infortunio subito dal lavoratore X.S. conseguente ad un incidente stradale; questi, secondo quanto accertato, era alle dipendenze della ditta individuale G.F., con mansioni di autista delle autobetoniere.

Il giorno 3 luglio 2010, alle ore 13.00 circa, nel percorrere la strada provinciale per tornare dal cantiere all'impianto di betonaggio della ditta committente T. S.p.A. presso il campo base, era uscito di strada, abbattendo il guard-rail rovesciandosi nella scarpata per alcuni metri.

Veniva altresì accertato che la T. S.p.A. pur avendo propri autisti ed automezzi, aveva stipulato con la ditta G.F. un contratto di nolo a caldo per avvalersi, a chiamata, degli autisti e dei mezzi di tale ditta per caricare il calcestruzzo dall'impianto di betonaggio e trasportarlo nel luogo di utilizzo del cantiere, ove, in base alla programmazione, i lavori si svolgevano a ciclo continuo di giorno e di notte.

La causa del sinistro veniva, così, ricondotta ad un colpo di sonno che sopraggiunse all'autista X.S. mentre era alla guida, in quanto egli non si era mai riposato dalle ore 19.31 del 1° luglio fino alle

ore 10.13 del 2 luglio e poi nuovamente dalle ore 16.00 del 2 luglio fino alle 13.00 del 3 luglio, quando era stato sopraffatto dalla stanchezza accumulata.

Sulla base di ciò la Corte di Appello di Firenze nel 2017 confermava integralmente la sentenza del Tribunale della stessa città, con la quale G.F. e G.R. erano stati condannati alla pena di mesi otto di reclusione, oltre al risarcimento dei danni nei confronti della parte civile costituita, per il reato di cui all'art. 590, commi 2 e 3, c.p., perché, in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, il primo quale legale rappresentante della omonima ditta e dunque datore di lavoro, il secondo quale dirigente di fatto ai sensi dell'art. 299, D.Lgs. 81/08, disponendo turni di lavoro massacranti di oltre dieci ore continuative anche notturne senza possibilità di riposo e tali da cagionare necessariamente cali di attenzione e concentrazione, con violazione quindi dell'art. 18, lett. c), del D.Lgs. 81/08.

25

Gli imputati hanno proposto, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili; in particolare gli stessi hanno lamentato la violazione di legge e il vizio di motivazione in ordine alla valutazione della prova dichiarativa resa dalla persona offesa ed alla mancata considerazione della deposizione dei testi della difesa.

Inoltre, hanno anche lamentato il vizio della motivazione circa l'affermazione di responsabilità degli imputati, sostenendo che "(...) i giudici di merito hanno fondato la condanna su un impianto indiziario insufficiente e discordante, senza valutare adeguatamente l'attendibilità o meno della persona offesa, nonché svariati elementi favorevoli alla difesa e contrari alla tesi accusatoria, quali la presenza nel campo base di alloggi della ditta G.F. a disposizione dei lavoratori per riposare, le annotazioni sul calendario, esibite solo diversi giorni dopo l'infortunio, le chiamate ricevute dal X.S. e non riconducibili agli imputati ed i documenti di trasporto; il G.R. era poi del tutto sprovvisto del ruolo di titolare di fatto della ditta".

In ultimo, i ricorrenti hanno anche invocato la prescrizione del reato, concludendo per l'annullamento della sentenza impugnata; la Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo inammissibile in quanto manifestamente infondato e generico.

Turni massacranti del lavoratore

Concentrando l'attenzione sulla posizione del G.R, che risulta invero quella più interessante, come accennato è stato riconosciuto dai giudici dirigente di fatto; un primo elemento sottolineato dalla S.C. di Cassazione è che lo stesso era presente costantemente in cantiere, quale alter ego del titolare e deputato ad attuarne le direttive in sua assenza.

Tali direttive concernevano anche l'organizzazione dei turni lavoro e dalle prove acquisite è emerso che il lavoratore svolgeva orari massacranti; infatti, come si legge nella sentenza, le telefonate compiute dal X.S. avevano permesso di accertare la presenza di quest'ultimo presso il luogo di

lavoro negli orari di cui in contestazione nonché nei giorni e nei momenti segnati da lui stesso annotati sul proprio calendario, atteso che l'utenza dell'autista, in quegli orari, aveva agganciato sempre la medesima cella o celle viciniori, vale a dire quelle relative ai luoghi in cui veniva trasportato il calcestruzzo, come analiticamente indicato dalla Corte distrettuale.

L'esistenza di turni massacranti emerge anche degli orari riportati negli svariati DDT; quanto poi alle annotazioni sul calendario esse venivano ritenute logiche e necessarie poiché "(...) il X.S. non era stato formalmente assunto da G.F. e dunque aveva interesse a segnare le effettive prestazioni per potere controllare la congruità della remunerazione".

Indici sintomatici della posizione di dirigente di fatto

L'imputato, pertanto, sia pur di fatto ha assunto la posizione di dirigente e secondo la Cassazione i giudici di merito hanno operato una corretta applicazione del principio di effettività contenuto nel già citato art. 299 del D.Lgs. 81/08.

Tale norma stabilisce, infatti, che "Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) [datore di lavoro], d) [dirigente] ed e) [preposto], gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Quindi "(...) assume il ruolo di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, senza necessità di un elemento probatorio documentale o formale, potendo il giudice del merito fondare il convincimento anche su testimonianze od altri accertamenti fattuali" (1).

Elementi sintomatici della posizione di dirigente di fatto sono, secondo la S.C. di Cassazione la presenza costante sul luogo di lavoro, il compito di stabilire gli orari di lavoro e l'attuazione delle direttive sul lavoro da svolgere impartite dal datore di lavoro.

Nel caso de quo infatti il G.R. "(...) attuava le direttive del fratello in sua assenza ed affidava al X.S. gli orari più massacranti, nonostante quest'ultimo avesse fatto presente di sentirsi stanco".

Sotto tale profilo sottolineano, inoltre, i Giudici di legittimità che l'imputato ha violato la precisa prescrizione normativa, oggetto di incolpazione, contenuta nell'art. 18, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 81/08, secondo cui i datori di lavoro ed i dirigenti, nell'affidare i compiti ai lavoratori, debbono tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute ed alla sicurezza.

Si tratta questa di una previsione di notevole rilevanza che, al contrario di quanto si creda, non riguarda solo i profili di sorveglianza sanitaria ma anche l'organizzazione del lavoro e il possesso

delle capacità tecnico-professionali dei lavoratori.

(1) Cass. pen. sez. IV, n. 34299 del 4 giugno 2015.

Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore - 1

(a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 14 giugno 2019, n. 25, pag. 28)

Cass. Sez. Lav. 21 maggio 2019, n. 13643

Pres. Di Cerbo; Rel. Blasutto; Ric. N.E; Controric. INAIL; G.D.; U.A.

Lavoro - Lavoro subordinato - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro - Comportamento colposo del lavoratore – Responsabilità del datore di lavoro - Condizioni - Abnormità e imprevedibilità della condotta del lavoratore - Accertamento.

Al fine dell'affermazione della responsabilità del datore di lavoro per mancato rispetto dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. è necessario che l'evento dannoso sia riferibile a sua colpa. Il relativo accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato.

NOTA

Nel caso di specie, un lavoratore subì un infortunio sul lavoro, indennizzato dall'INAIL. Il lavoratore esperì un'azione di responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. nei confronti della Società per il risarcimento del c.d. danno differenziale. Tale domanda, respinta in primo grado, veniva accolta dalla Corte d'appello di Firenze che accertava la responsabilità della Società, in quanto rimasta inadempiente ai propri obblighi di sicurezza. La Corte d'appello, inoltre, accertava, che la condotta del lavoratore infortunato non potesse considerarsi abnorme. La Società veniva quindi condannata al pagamento del danno differenziale. La Corte d'appello accoglieva poi l'azione di regresso proposta dall'INAIL, rilevando che il datore di lavoro si era reso responsabile di condotte integranti gli estremi del reato di lesioni colpose gravi e per tale titolo condannava la Società a rimborsare all'INAIL il costo dell'infortunio. Dichiarava infine la Compagnia di assicurazione obbligata a tenere indenne la Società di quanto la stessa era tenuta a corrispondere al lavoratore e all'INAIL nei limiti del massimale.

La Società ha proposto ricorso per Cassazione «per avere la sentenza violato le norme sulle prove legali omettendo di considerare la dichiarazione confessoria del lavoratore, il quale aveva ammesso che, eseguendo il ciclo produttivo della carta, aveva disattivato la sicurezza della ribobinatrice per

rendere più rapida l'operazione di distacco delle steccate che erano rimaste incollate». La Società ha quindi ribadito il carattere abnorme e imprevedibile dell'azione posta in essere dal dipendente, consistita nella volontaria disattivazione delle misure di cautela, elusione cosciente delle norme di sicurezza da parte del lavoratore.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso, ricordando, anzitutto, che, «al fine dell'affermazione della responsabilità del datore di lavoro per mancato rispetto dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. è necessario che l'evento dannoso sia riferibile a sua colpa. Il relativo accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato. Elemento costitutivo della responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. è la colpa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore».

La Suprema Corte ha affermato che la Corte d'appello ha fatto corretta applicazione del principio secondo cui l'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare non soltanto le misure tassativamente prescritte dalla legge in relazione al tipo di attività esercitata, che rappresentano lo standard minimale fissato dal legislatore per la tutela della sicurezza del lavoratore, ma anche le altre misure richieste in concreto dalla specificità del rischio, atteso che la sicurezza del lavoratore è un bene protetto dall'art. 41, secondo comma Cost.

La Corte di legittimità conclude ritenendo che «l'operazione di sussunzione della fattispecie concreta, nei termini in cui è stata ricostruita dalla sentenza impugnata, in quella astratta di cui all'art. 2087 c.c. è conforme a diritto, mentre il prospettato carattere abnorme del comportamento posto in essere dal lavoratore muove da una diversa ricostruzione delle risultanze processuali, inammissibile» in sede di legittimità.

Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore - 2

(a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 14 giugno 2019, n. 25, pag. 29)

Cass. Sez. Lav. 21 maggio 2019, n. 13644

Pres. Di Cerbo; Rel. Blasutto; Ric. B.L.; Controric. G.I. S.p.A. e I. S.p.A.

Lavoro - Lavoro subordinato - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Libertà e dignità del lavoratore - Tutela della salute e dell'integrità fisica - Responsabilità risarcitoria ex art. 2087 cod. civ. - Responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro - Configurabilità - Esclusione - Onere probatorio incombente rispettivamente sul lavoratore e sul datore di lavoro.

L'art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento, nonché il nesso tra l'uno e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la lesione fisio-psichica del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

NOTA

Colla sentenza in commento, la Cassazione definisce i presupposti della responsabilità datoriale in caso di infortunio ex art. 2087 cod. civ.

Nel caso di specie, un dipendente, impegnato in una lavorazione di stampaggio di metalli, veniva colpito all'occhio destro da un corpo estraneo, riportando una lesione fisica, di cui chiedeva, giudizialmente, il risarcimento, adducendo l'inadeguatezza dei dispositivi di protezione messi a disposizione dall'azienda nonché la carenza di informazione e formazione sui rischi lavoro-correlati. Entrambi i Giudici del merito rigettavano la pretesa, sull'assunto che l'attività lavorativa cui era dedito il dipendente al momento dell'incidente era specificamente proceduralizzata nel documento

di valutazione dei rischi aziendali e che le relative prescrizioni in tema di sicurezza erano state pedissequamente rispettate, essendo, tra il resto, stati forniti al lavoratore occhiali protettivi conformi alla normativa comunitaria e nazionale nonché impartito al ricorrente uno specifico addestramento inerente le criticità della mansione nonché il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Avverso tali decisioni, il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione, lamentando la violazione delle regole sul riparto degli oneri probatori in tema di responsabilità ex art. 2087 cod. civ.

Il Supremo Collegio respinge il gravame, rammentando, anzitutto, che l'art. 2087 cit. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro – di natura contrattuale – va sempre collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Sicché - argomenta la Cassazione - il lavoratore che agisca, nei confronti del datore, per il risarcimento del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno. Solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze - conclude il Collegio - sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la lesione fisio-psichica del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

Il corollario - a parere della Cassazione - è che l'ambito di responsabilità datoriale di cui all'art. 2087 non può fondarsi sul «mero presupposto teorico secondo cui il verificarsi dell'evento costituisce circostanza che assurge in ogni caso ad inequivoca riprova dell'inidoneità dei mezzi in concreto apprestati dal datore di lavoro», né tale responsabilità può essere fatta derivare dalla sola circostanza che l'evento lesivo si sia verificato.

Chiarito ciò, i Giudici di legittimità affermano che la Corte territoriale non ha affatto invertito l'onere probatorio, avendo incentrato il decisum sulla conformità degli occhiali forniti dall'azienda alle prescrizioni di legge e alla normativa regolamentare che disciplina i mezzi di protezione individuale, nonché sulla adeguatezza del mezzo di protezione alla particolare lavorazione cui era stato adibito il prestatore e, in definitiva, reputando sussistente la prova dell'assenza di una colpa datoriale relativa all'inosservanza di cautele specifiche inerenti alla particolare mansione.

Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore

(a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 giugno 2019, n. 27, pag. 31-32)

Cass. Sez. Lav. 16 maggio 2019, n. 13203

Pres. Di Cerbo; Rel. Patti; Ric. G.F.; Controric. O.M.S.A.C. S.r.l.; A.I. S.p.A.

Lavoro subordinato - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro - Obbligo del datore di lavoro non solo di adottare idonee misure protettive ma anche di vigilare sull'uso di tali misure da parte dei dipendenti - Conseguenze

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare idonee misure protettive che garantiscano la sicurezza sul lavoro e a vigilare sull'uso di tali misure da parte dei dipendenti. Ove tale controllo venga omesso, il comportamento (omissivo) del datore di lavoro costituisce inadempimento agli obblighi di protezione ed è tale da esaurire il nesso eziologico dell'infortunio occorso al lavoratore, così da radicarne in via esclusiva la responsabilità in capo all'azienda.

NOTA

Nel caso di specie un lavoratore, mentre era impegnato in una lavorazione al tornio, veniva colpito all'occhio sinistro da un pezzo metallico, riportando una lesione fisica che veniva indennizzata dall'INAIL. Il lavoratore, esperita l'azione di responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. nei confronti della Società per il risarcimento del c.d. danno differenziale, vedeva respingersi la domanda in primo grado. La Corte d'appello di Salerno riformava tale sentenza e, pur accertando la responsabilità della Società per non avere imposto al dipendente l'uso dello schermo protettivo da montare sul tornio, riteneva altresì sussistente un concorso di colpa del lavoratore, avendo questi omesso di indossare le lenti protettive fornitegli dal datore di lavoro.

Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione per violazione e falsa applicazione degli artt. 1218, 1227, 2087, 2697 c.c. ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, per erroneo riconoscimento del suo concorso di colpa.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso, avendo l'istruttoria evidenziato, da un lato, che, al momento dell'incidente, il tornio era sprovvisto dello schermo protettivo, dall'altro, che il datore di

lavoro aveva omissis il controllo sull'effettivo utilizzo da parte del lavoratore dei dispositivi di protezione forniti.

La Corte di Cassazione, sulla scorta di tali risultanze, ha dunque ritenuto sussistente l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso al lavoratore ed ha affermato che detta responsabilità sussiste sia quando il datore di lavoro ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni all'eventuale concorso di colpa del lavoratore. Infatti, la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando essa presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento (cfr., in questo senso: Cass. 13 ottobre 2000, n. 13690; Cass. 21 maggio 2002 n. 7454; Cass. 23 aprile 2009, n. 9689; Cass. 25 febbraio 2011, n. 4656).

33

Nel caso di specie era dunque emerso che la società, rendendosi inadempiente rispetto ai propri obblighi protettivi nei confronti del lavoratore, aveva "esaurito" «il nesso eziologico dell'infortunio occorso al lavoratore, così da radicarne in via esclusiva la responsabilità», a nulla rilevando il contributo concausale dato dal lavoratore con il proprio comportamento (non anomalo o imprevedibile) alla verifica dell'infortunio.

Contratto a chiamata per giovani e over 55

(Alessandro Rota Porta, Ornella Lacqua, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "La guida rapida", 17 giugno 2019)

In vista del periodo estivo sono frequenti le esigenze di prestazioni "mordi e fuggi": laddove l'entità della stesse non sia predeterminabile e quindi richieda attività non programmabili, di carattere saltuario e/o discontinuo, la fattispecie contrattuale utilizzabile è quella del contratto intermittente, disciplinato dall'articolo 13, del Dlgs 81/2015. Occorre però verificare prima se l'attività o il soggetto interessato rientrano nel campo di applicazione: vi sono, infatti, specifiche ipotesi soggettive e oggettive che definiscono il perimetro di utilizzo del contratto a chiamata. Con riferimento alle prime, sono individuate in capo a due categorie di soggetti: i giovani di età inferiore a 24 anni, purché la prestazione si esaurisca entro il 25° anno di età; i soggetti di età superiore a 55 anni, anche pensionati.

Rimangono poi, in alternativa, le ipotesi oggettive, per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi ovvero ricomprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il regio decreto 2657/1923. Peraltro, in assenza di disciplina contrattuale nazionale, va ricordato come anche gli accordi collettivi di secondo livello possano regolamentare il job on call.

Al ricorso del contratto di lavoro a chiamata si accompagna l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa (articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015).

Sussiste, inoltre un tetto di utilizzo del lavoro intermittente, fissato - per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro - in 400 giornate di effettivo lavoro "nell'arco di tre anni solari" (tranne che per turismo, pubblici esercizi e spettacolo). Infine, si ricorda che i lavoratori a chiamata, al pari di tutti gli altri, sono soggetti alla sorveglianza sanitaria e a tutte le tutele previste in materia di sicurezza sul lavoro.

Tempo parziale

Rimanendo nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, quando è possibile predefinire l'articolazione dell'orario di lavoro, un altro strumento che permette di gestire attività "ridotte" è quello del rapporto a tempo parziale: in questa ipotesi, secondo le previsioni dell'articolo 5, del

Dlgs 81/2015, va indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il datore di lavoro ha poi facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari (secondo le disposizioni dei contratti collettivi) così come di pattuire clausole elastiche. Ma, in realtà, la fattispecie contrattuale che sarebbe più idonea a soddisfare le esigenze lavorative in parola, è quella del contratto di prestazione occasionale: chi fosse interessato deve però fare i conti con il DL 50/2017, che ha regolato la materia in maniera più stringente rispetto alla disciplina del Dlgs 81/2015.

Questo istituto è stato previsto per le prestazioni di tipo occasionale, ossia saltuarie e di ridotta entità.

35

Lavoro occasionale

La normativa esclude i datori di lavoro che operano in determinati settori (edili e affini, lapidei, miniere e cave) e ambiti (appalti d'opera e di servizi), così come tutti quelli che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato (8 nel caso delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo) oppure che abbiano in corso o abbiano avuto nei 6 mesi precedenti un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con il prestatore.

L'utilizzatore che intende avvalersi di prestazioni occasionali può acquisire attività lavorative che danno luogo, nel corso dell'anno civile, a compensi netti non superiori a: 5.000 euro per ciascun prestatore, per la totalità degli utilizzatori; 5.000 euro per ciascun utilizzatore, per la totalità dei prestatori; 2.500 euro per prestazioni rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore. Particolari limiti sono stati previsti nel caso in cui il prestatore sia studente, pensionato o percettore di prestazioni integrative del salario.

Oltre ai limiti economici, l'utilizzatore deve rispettare anche un limite di durata: la prestazione, infatti, non può superare le 280 ore. La misura del compenso è fissata dalle parti, ma non può essere inferiore al livello minimo individuato dalla legge ossia 9 euro netti per ogni ora di prestazione (con minimo giornaliero non inferiore a 36 euro). © RIPRODUZIONE RISERVATA

IL GLOSSARIO

Lavoro stagionale

Il lavoro stagionale è una particolare tipologia di impiego flessibile: la disciplina normativa applicabile, a grandi linee, ricalca quella del contratto a termine; rispetto al lavoro a tempo determinato "classico" presenta, tuttavia, diverse particolarità che rendono il rapporto più elastico e con meno vincoli.

Contratto intermittente

È un contratto subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, per periodi predeterminati nella settimana, mese o anno. Più in particolare sono previste due forme: lavoro a chiamata con obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro; lavoro a chiamata senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

DISCO VERDE ALLA NASPI

Indennità di disoccupazione

La Naspi - l'indennità di disoccupazione - spetta anche ai lavoratori stagionali. Va a chi ha perso il lavoro per cause indipendenti dalla sua volontà; per questo motivo i lavoratori stagionali ne hanno il diritto dopo il termine previsto dal contratto a tempo determinato, se il rapporto non prosegue. Non spetta agli stagionali che si dimettono prima della scadenza naturale del contratto. Altri requisiti per ottenere la Naspi, validi anche per gli stagionali: è necessario che possano vantare 13 settimane contributive nei 4 anni prima della disoccupazione che non abbiano già dato luogo alla Naspi, oltre a 30 giornate di lavoro nei 12 mesi precedenti. Quindi, la durata della prestazione Naspi sarà calcolata secondo il regime ordinario, con la conseguenza che a fronte di un rapporto di lavoro della durata di 6 mesi (26 settimane) nell'anno, la durata teorica della prestazione sarà di 3 mesi (13 settimane).

Prevenzione incendi per impianti alimentati da combustibili gassosi oltre i 35 kw: centrali termiche di condomini, scuole, ristoranti.

(Angelo Pesce, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 25 giugno 2019)

Il Decreto, non ancora definitivo, del Ministero dell'Interno dello scorso 4 giugno fissa la nuova regola tecnica di prevenzione antincendio per la progettazione, realizzazione e messa in esercizio degli impianti per la produzione di calore alimentati da combustibili fossili.

Inviata alla Commissione europea la bozza del decreto ministeriale che modifica il D.M. 12 aprile 1996 relativo alla prevenzione incendi degli impianti alimentati a combustibili gassosi.

Tutte le disposizioni contenute si applicano alla progettazione, realizzazione e messa in esercizio degli impianti per la produzione di calore civili extradomestici di portata termica complessiva maggiore di 35 kW alimentati da combustibili gassosi; in particolare relativi a:

- climatizzazione di edifici e ambienti;
- produzione di acqua calda, acqua surriscaldata e/o vapore;
- cottura del pane e di altri prodotti simili (forni) ed altri laboratori artigiani;
- lavaggio biancheria e sterilizzazione;
- cottura di alimenti (cucine) e lavaggio stoviglie, anche nell'ambito dell'ospitalità professionale, di comunità e ambiti similari.

In merito alla portata termica, si specifica che laddove siano presenti più apparecchi alimentati a gas all'interno dello stesso locale (o locali direttamente comunicanti), vanno sommate le singole portate termiche dei vari apparecchi; se la somma supera i 35 kW, indipendentemente dal valore della singola portata termica di ciascun apparecchio, il locale che li contiene ricade, ai fini delle misure di prevenzione incendi, nel campo di applicazione del presente decreto.

Diverso invece il caso della singola unità immobiliare ad uso abitativo: ai fini del calcolo della portata termica complessiva, non concorrono gli apparecchi domestici di portata termica singola non superiore a 35 kW quali: apparecchi di cottura alimenti, stufe, caminetti, radiatori individuali, scaldacqua unifamiliari, scaldabagno e lavabiancheria. Gli impianti del gas a cui tali apparecchi sono collegati devono essere comunque realizzati nel rispetto delle norme tecniche vigenti.

Tutte le disposizioni, da applicarsi agli impianti di nuova realizzazione e, in alcuni casi, anche a quelli esistenti alla data del decreto (aumento della portata termica di impianti già a norma superiore al 20% di quella esistente) sono finalizzate a garantire la sicurezza e la salvaguardia delle persone, alla tutela dei beni e alla sicurezza dei soccorritori dal rischio incendio e/o esplosione.

In merito alle centrali termiche condominiali, sono da equipararsi a quelle delle attività artigianali, delle scuole, dei ristoranti e dunque rispondere ad una serie di prescrizioni; devono rispettare ai fini antincendio: le distanze tra un qualsiasi punto esterno degli apparecchi e le pareti verticali e orizzontali del locale, nonché le distanze fra gli apparecchi installati nello stesso locale che devono permettere l'accessibilità e la manovrabilità degli organi di regolazione, sicurezza e controllo nonché la manutenzione ordinaria; i locali ospitanti gli apparecchi possono essere:

-in adiacenza alle pareti dell'edificio (in tal caso la parete deve possedere adeguate caratteristiche di resistenza al fuoco, almeno REI/EI 30, priva di aperture nella zona che dall'apparecchio si estende per almeno 0,5 mt. lateralmente e 1 mt. superiormente);

- ubicati all'interno del volume di fabbricati destinati, fra le tante, anche ad uso civile per altezze antincendio superiori a 54 mt. (punto 77, Cat. C, D.P.R.151/2011), per i quali l'accesso deve avvenire direttamente dall'esterno o da intercapedine antincendi di larghezza non inferiore a 0,9 mt.

In merito alle condotte aerotermiche, queste devono realizzarsi in materiale di classe di reazione al fuoco 0 per l'Italia, classe A1 per l'Europa; non possono attraversare luoghi sicuri (che non siano spazi scoperti), vani scala, vani ascensore e locali in cui le lavorazioni o i materiali in deposito comportino il rischio di esplosione e/o incendio. Laddove le condotte aerotermiche attraversino strutture che delimitano compartimenti antincendio e si effettui il ricircolo dell'aria, la serranda tagliafuoco (che deve determinare automaticamente lo spegnimento del bruciatore e l'espulsione all'esterno dell'aria calda proveniente dall'apparecchio), dovrà essere azionata anche da impianto di rivelazione e allarme incendio, installato nell'ambiente servito. Ancora, ogni serranda tagliafuoco, deve possedere caratteristiche di resistenza al fuoco almeno pari al maggiore tra i requisiti previsti per la parete attraversata e il compartimento dei locali serviti e comunque non inferiore a EI 30.

Edilizia, Inail indice il concorso sulle "Buone pratiche"

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 luglio 2019)

E' stato pubblicato sui siti dell'Inail il bando che dà il via alla prima edizione del concorso nazionale "Archivio delle buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili", organizzato dall'Inail e dal Gruppo Tecnico interregionale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in collaborazione con il Consiglio nazionale degli ingegneri (Cni) e la Rete delle professioni tecniche (Rpt).

Obiettivo del concorso è quello di creare un archivio facilmente consultabile di buone pratiche tecniche, organizzative e procedurali per la prevenzione degli infortuni nei cantieri, in grado di favorire la diffusione di soluzioni innovative volte a garantire la sicurezza dei lavoratori, distinguendosi per originalità, replicabilità, efficacia prevenzionale e fattibilità economica.

Possono partecipare al concorso tre categorie di candidati, premiate separatamente: le imprese del settore edilizio, i coordinatori per la sicurezza nei cantieri e gli enti pubblici; in questo contesto, a partire dal 22 luglio e fino al 22 novembre 2019 sarà attiva sul sito dell'Inail la procedura online per partecipare alla selezione, articolata in tre fasi da eseguire in un'unica sessione.

Il bando è inserito tra le azioni di sensibilizzazione previste dal Piano nazionale prevenzione in edilizia 2014-2018, prorogato al 2019, coordinato dalle Regioni Sicilia e Toscana, da realizzare ai sensi dell'Accordo quadro stipulato nel 2015 tra l'Inail, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e il Ministero della Salute.

Un Comitato tecnico-scientifico valuterà le proposte pervenute per individuare i finalisti da sottoporre alla giuria, composta da rappresentanti degli enti promotori ed eventualmente integrata da esponenti del mondo imprenditoriale, istituzionale e accademico.

Per ogni categoria saranno premiate le prime tre buone pratiche ritenute migliori, che saranno presentate nel corso delle giornate della sicurezza in edilizia organizzate da Inail e Regioni e potranno essere pubblicate su riviste di settore.

La cerimonia di premiazione avverrà a Roma, nel corso di una giornata dedicata al tema della prevenzione in edilizia. Gli elaborati premiati potranno essere trasmessi alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro per la procedura di validazione come

“Buone Prassi”. Tutti i lavori riconosciuti di interesse concorreranno, comunque, alla creazione dell'archivio.

Rassegna di normativa

(G.U. 1 luglio 2019, n. 152)

Sicurezza

DECRETO LEGISLATIVO 14 maggio 2019, n. 50

Attuazione della direttiva 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, sulla sicurezza delle ferrovie.

(G.U. 10 giugno 2019 n. 134)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI COMUNICATO

Impianti aerei e terrestri. Disposizioni tecniche riguardanti l'esercizio e la manutenzione degli impianti a fune adibiti al trasporto pubblico di persone. Regolamenti di esercizio e relativi allegati per tipologia di impianto.

(G.U. 11 giugno 2019 n. 135)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI DECRETO 28 febbraio 2019

Modifica del decreto 20 maggio 2015 concernente la revisione generale periodica delle macchine agricole ed operatrici, ai sensi degli articoli 111 e 114 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

(G.U. 21 giugno 2019 n. 144)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 1 luglio 2019 n. 152)



GRUPPO **24** ORE

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

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

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

© 2018 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

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