



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 1 ottobre 2019

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e Gig economy

LAVORATORI DIGITALI E QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, LE NOVITÀ DEL DL 101/2019

Con decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali" è stato operato un intervento organico e strutturale sul tema delle tutele giuslavoristiche previdenziali e assicurative dei lavoratori digitali.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 19 settembre 2019)

5

Sicurezza in edilizia

EDILIZIA, CON LA NUOVA NORMA UNI 11751 PARTE L'ASSEVERAZIONE 2.0 DEI MOG

Dopo una prima fase pionieristica l'asseverazione dei modelli organizzativi e di gestione (MOG) delle imprese edili prende definitivamente corpo; infatti, dopo lunghi mesi di lavoro il GL55 della Commissione Sicurezza dell'UNI ha messo a punto la tanto attesa nuova norma UNI 11751-1:2019, che regola il processo per lo svolgimento dell'asseverazione da parte degli organismi paritetici nel settore delle costruzioni edili o d'ingegneria civile, al fine di garantire modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, utili ad attestare l'adozione e l'efficace attuazione del MOG da parte delle imprese in materia di salute e sicurezza del lavoro.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 4 settembre 2019)

11

Sicurezza e giurisprudenza - 1

PER OMESSA VALUTAZIONE DEI RISCHI ANCHE LA SANZIONE DELLA CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

I processi di riforma del mercato del lavoro avviati all'inizio degli anni duemila hanno costituito un passaggio epocale che ha prodotto profonde modificazioni del modello di produzione e di organizzazione del lavoro prevalente; si è passati, infatti, da sistemi basati su rapporti di lavoro prevalentemente stabili a nuove forme flessibili d'impiego le quali, tuttavia, sotto diversi profili mal si conciliano con le esigenze di tutele della salute e della sicurezza sul lavoro.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 19 settembre 2019)

15

Sicurezza e giurisprudenza - 2

LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ NON SOSTITUISCE IL RISARCIMENTO

L'ordinanza 10 settembre 2019, numero 22530 della terza sezione civile della Cassazione fornisce una chiara applicazione dei principi espressi dalle sezioni unite, su una questione che, sia pur prettamente civilistica, investe anche problemi e questioni appartenenti alla sfera della sicurezza sociale.

(Silvano Imbriaci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 settembre 2019)

19

Sicurezza e giurisprudenza - 3

PRESIDE RESPONSABILE PER L'INCIDENTE AVVENUTO A SCUOLA ANCHE SE NON SI TRATTA DI UN ALUNNO

Per gli incidenti avvenuti negli edifici scolastici, oltre al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'istituto, risponde penalmente per violazione delle norme antinfortunistiche anche il preside. Il dirigente scolastico, infatti, è parificabile a un datore di lavoro, tenuto a adottare gli opportuni provvedimenti di sicurezza.

(Andrea Alberto Moramarco, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano degli Enti Locali e P.A.", 13 settembre 2019)

21

Sicurezza e giurisprudenza - 4

PRASSI DI LAVORO SCORRETTE? DELL'INFORTUNIO RISPONDE IL DATORE ANCHE SE L'ORDINE È STATO DATO DAL PADRE

L'avvento del Dlgs 81/2008 ha rappresentato sicuramente un punto di svolta epocale anche nell'approccio adottato della giurisprudenza nel valutare la responsabilità del datore di lavoro in caso d'infortunio. Si è passati, infatti, a un nuovo corso in cui l'elemento della vigilanza sul comportamento dei lavoratori ha sul piatto della bilancia un peso che tende a essere sempre maggiore.

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

23

Sicurezza e interpellati

DECRETO PENALE DI CONDANNA, AMMESSO RIMBORSO SANZIONE AMMINISTRATIVA PAGATA IN RITARDO

La somma versata dal contravventore, oltre i termini previsti dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 758/1994, a seguito di ammissione al pagamento per l'estinzione del reato in via amministrativa, può essere rimborsata qualora intervenga un successivo decreto penale di condanna. Questo il parere fornito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 8119 del 17 settembre 2019, sollecitato in merito da un ufficio territoriale.

(Antonella Iacopini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 21 settembre 2019)

25

Sicurezza e controlli

VIGILANZA, CRESCE IL NUMERO DELLE AZIENDE IRREGOLARI E IL RECUPERO DI CONTRIBUTI E PREMI

Dopo la pubblicazione della nota 19 agosto 2019, n. 7479, con la quale sono stati resi noti gli esiti sull'applicazione dell'istituto della sospensione dell'attività d'impresa (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008) nei primi sette mesi del 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito un quadro ancora più completo dell'azione ispettiva in corso con la pubblicazione della nota 5 settembre 2019, prot. n. 7753.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 settembre 2019)

27

Sicurezza in agricoltura

LA REGIONE LAZIO METTE A PUNTO LA NUOVA STRATEGIA PER LA LOTTA AL SOMMERSO E AL CAPORALATO

Anche a livello locale le istituzioni stanno comprendendo sempre di più l'importanza di attivare misure di contrasto integrative come dimostra la recente Legge 14 agosto 2019, n. 18, varata dalla Regione Lazio, che punta a mettere in campo una strategia di lotta più efficace, nel settore dell'agricoltura

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 settembre 2019)

29

Sicurezza e verifiche

VERIFICHE OBBLIGATORIE DELLE ATTREZZATURE E LAVORI SOTTO TENSIONE

A distanza di oltre un decennio dall'entrata in vigore delle norme del cd. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro n.81/2008, sono ancora molti gli interrogativi che regnano sul regime applicativo della valutazione del rischio da stress lavoro – correlato e alcuni degli adempimenti gestionali collegati.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 settembre 2019)

32

Sicurezza e salute

MEDICO COMPETENTE E PROMOZIONE DELLE PRATICHE VACCINALI NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Inail ha diffuso in questi giorni sul proprio sito istituzionale i risultati di un'indagine sul ruolo del medico competente nella diffusione dei vaccini nei luoghi di lavoro. Il paper mira ad analizzare barriere e/o drivers per migliorare la copertura vaccinale, focalizzandosi anche sulle modalità con cui le vaccinazioni vengono proposte ai lavoratori, con l'obiettivo finale di aumentare l'adesione in particolari contesti lavorativi, attraverso la sensibilizzazione dei medici competenti.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Tecnici24", 13 settembre 2019)

35

EVENTI DELLA FONDAZIONE

36

RASSEGNA DI NORMATIVA

37

News e approfondimenti

Sicurezza e Gig
economy

5

Lavoratori digitali e qualificazione del rapporto di lavoro, le novità del DL 101/2019

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 19 settembre 2019)

Con decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n.207 del 4 settembre 2019) recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali" è stato operato un intervento organico e strutturale sul tema delle tutele giuslavoristiche previdenziali e assicurative dei lavoratori digitali.

L'articolo 1 del provvedimento, in vigore dal 5 settembre u.s. – nell'apportare modifiche al Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - introduce nel novero delle mansioni anche il lavoro organizzato tramite piattaforme digitali. Viene infatti previsto che "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali", ovvero i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Si dispone inoltre che è applicabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Degna di nota è inoltre la norma che prevede che "il corrispettivo per i lavoratori digitali può essere determinato in base alle consegne effettuate purchè in misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. Il corrispettivo orario è riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata".

L'intervento del legislatore mira a colmare un vuoto legislativo trattandosi del primo testo di legge esistente in Italia sul tema dei diritti dei lavoratori della Gig economy, dei rider e dei lavoratori che operano tramite piattaforme digitali.

Le norme peraltro sono pienamente in linea con gli ultimi orientamenti della giurisprudenza sul tema e, in specie e da ultimo, con quanto disposto dalla Corte di Appello di Torino con sentenza 11 gennaio 2019, n. 26.

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

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

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

La differenza di approccio assunta dalla Corte di Appello e adesso confermata dal decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 determina conseguenze rilevanti dagli effetti difficilmente ad oggi prevedibili.

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

Per valutare appieno le conseguenze del nuovo approccio giurisprudenziale e normativo occorre rammentare che, sino ad oggi, tali prestatori di lavoro si riteneva svolgessero "attività di tipo occasionale in piena autonomia, senza essere soggetti ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente" (Cfr., Tribunale di Torino, Sentenza 7 maggio 2018, n. 778). Ed il requisito fondamentale della condizione di autonomia ex art. 2222 c.c. per questi soggetti veniva rintracciato dai giudici nella libertà formale di accettare o meno l'inserimento in un determinato turno di lavoro.

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

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

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

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

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

Gli obblighi ora esaminati erano inoltre accompagnati dalla facoltà di:

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

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

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



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

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

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti.
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

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

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

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

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

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

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

Un'ulteriore disposizione di rilievo operata con il decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 è quella che introduce la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Si prevede infatti che i prestatori di lavoro digitali siano comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

Ai fini del calcolo del premio assicurativo, la norma prevede si debba assumere come retribuzione imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative.

Si dispone infine che, ai fini dell'assicurazione INAIL, l'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale sia tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

L'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale è tenuta nei confronti dei lavoratori a propria cura e spese al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Edilizia, con la nuova norma UNI 11751 parte l'asseverazione 2.0 dei MOG

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 4 settembre 2019)

Dopo una prima fase pionieristica l'asseverazione dei modelli organizzativi e di gestione (MOG) delle imprese edili prende definitivamente corpo; infatti, dopo lunghi mesi di lavoro il GL55 della Commissione Sicurezza dell'UNI ha messo a punto la tanto attesa nuova norma UNI 11751-1:2019, che regola il processo per lo svolgimento dell'asseverazione da parte degli organismi paritetici nel settore delle costruzioni edili o d'ingegneria civile, al fine di garantire modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, utili ad attestare l'adozione e l'efficace attuazione del MOG da parte delle imprese in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Com'è noto, infatti, proprio in tale ambito il legislatore ha confezionato un regime speciale sui MOG legato alla complessa disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società e degli enti in genere di cui al D.Lgs. n.231/2001.

Appare opportuno, anche per una migliore comprensione della portata della UNI 11751-1:2019, precisare preliminarmente che tale disciplina trova la sua genesi nell'esigenza di contrastare la criminalità economica e finanziaria ma, a partire dal 2007, con la legge n.123/2007, è stata estesa anche ad alcuni reati in materia antinfortunistica (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589-590, 3° c., c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 300, D.Lgs. n. 81/2008), con la previsione di sanzioni di natura pecuniaria e di carattere interdittivo, anche devastanti, che vanno ad aggiungersi alla responsabilità personale dei soggetti fisici coinvolti ([1]).

La valenza esimente dei MOG ai fini della responsabilità del D.Lgs. n.231/2001

Lo stesso D.Lgs. n.231/2001, prevede, tuttavia, che l'ente è esonerato da tale responsabilità qualora sia in grado di dimostrare l'adozione di misure idonee a prevenire la commissione degli illeciti, tra le quali appunto l'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza.

Si tratta, quindi, di un'esimente basata su questi due requisiti fondamentali che, invero, solo grazie alla produzione giurisprudenziale degli ultimi anni stanno trovando una più puntuale definizione; e proprio in relazione a tali difficoltà il legislatore dopo, come detto, aver esteso con la legge

n.123/2007, tale regime anche ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro molto opportunamente ha introdotto all'art. 30 del D.Lgs n.81/2008, una disciplina particolare di tale esimente che da un lato ha tabellato, in sede di prima applicazione della stessa, due modelli generali – quelli definiti in base alle Linee guida UNI – INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 – e dall'altro ha introdotto il principio in base al quale lo specifico modello aziendale ha un valore esimente se integrato con i requisiti speciali previsti dai commi da 1 a 4 dello stesso articolo, ossia le c.d. "parti corrispondenti" che fanno riferimento al dimensionamento del sistema; l'idoneità dello stesso ai fini dell'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di sicurezza del lavoro; la registrazione; l'esistenza di un sistema disciplinare, la definizione dell'organigramma, etc.

Non è sufficiente, inoltre, solo l'adozione del modello conforme a tali requisiti ma è necessario che lo stesso sia vivente, ossia efficacemente attuato all'interno dell'azienda da parte dell'alta direzione e diffuso a tutti i livelli della scala gerarchica; pertanto, attraverso tale regime il legislatore ha offerto al datore di lavoro e quindi agli enti una fondamentale sponda tecnica – organizzativa "per contenere l'operare dei più moderni e sofisticati ingranaggi della responsabilità giuridica" ([2]).

Tali previsioni, per altro, possono però essere nemmeno interpretate asetticamente e, soprattutto, in modo non sistematico tralasciando, quindi, le condizioni generali previste dall'art. 6 del D.Lgs. n.231/2001 che, ad esempio, prevedono la nomina dell'organo di vigilanza (OdV), e che quindi devono essere viste in un'ottica unitaria.

L'asseverazione del MOG nell'ottica del controllo collettivo

Proprio per favorire la diffusione dei MOG l'art. 51 del D.Lgs. n.81/2008, ha riconosciuto ai predetti organismi paritetici, costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (cfr. art. 2, c.1, lett. ee, D.Lgs. n.81/2008), l'importante compito di rilasciare, su richiesta dell'impresa, un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui "...l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività".

Il legislatore ha, quindi, riconosciuto questa importante prerogativa agli organismi paritetici, modellando così in generale un sistema di "controllo collettivo"; tuttavia, non ha fornito una definizione legale di "asseverazione", né tantomeno ha fissato i lineamenti del processo di asseverazione.

In effetti con il termine di "asseverare" s'intende, in generale, dichiarare, da parte di un terzo soggetto qualificato e competente, la conformità alle norme vigenti di una determinata situazione; sotto tale profilo come è stato osservato da un'autorevole dottrina "La mancanza di una definizione

legislativa rischia di lasciare pericolosamente il concetto di "asseverazione" in una dimensione quanto mai nebulosa, con ciò che può conseguire, ma non impedisce di considerare tale attività come coerente con le funzioni esercitabili dagli organismi paritetici" ([3]).

Caratteri generali della norma UNI 11751:2019

Precisati questi importanti profili va osservato che, malgrado questa notevole zona d'ombra – che concerne, soprattutto, sia gli effetti dell'atto asseverazione che la responsabilità che assumono gli asseveratori – il settore nel quale fin da subito questo nuovo istituto ha trovato terreno fertile è stato quello dell'edilizia in cui, grazie alla presenza capillare e qualificata dei Comitati Paritetici Territoriali (CPT), sono state realizzate le prime esperienze applicative attraverso la Uni/Pdr 2:2013 "Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile".

13

La Uni/Pdr 2:2013 era, tuttavia, solo una prassi di riferimento e non una norma tecnica e, per tale motivo, entro il termine di cinque anni doveva essere convertita in norma altrimenti sarebbe finita nell'oblio; grazie, quindi, all'intenso lavoro del GL55 lo scorso 11 luglio è stata pubblicata la nuova UNI 11751:2019, che raccoglie l'eredità della Uni/Pdr 2:2013, e consente ora di collocare l'asseverazione nel settore delle costruzioni su basi certamente più solide dando vita a quella che potremmo definire "asseverazione 2.0".

Da una prima lettura della nuova norma – che costituirà oggetto di un successivo approfondimento – si rileva che la stessa si pone sostanzialmente in continuità con la Uni/Pdr 2:2013, e anche per prevenire possibili conflitti precisa che "Il processo di asseverazione è demandato, ai sensi dell'art. 51 comma 3-bis, agli organismi paritetici costituiti, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera ee, "a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e rispondenti ai criteri delineati dall'Accordo Stato-Regioni n. 128 del 7 luglio 2016".

Inoltre, la UNI 11751:2019 richiama anche i criteri di cui alla Circolare del Ministero del Lavoro e P.S. n. 13/2012, particolarmente utili per individuare le organizzazioni sindacali e quelle datoriali firmatarie dei CCNL del settore.

Strutturalmente, poi, la norma si presenta molto agevole, suddivisa in sette punti e due appendici; nella prima parte, infatti, sono contenute principalmente le regole del processo di asseverazione (p.4), il documento di asseverazione (p.5), la validità e il mantenimento (p.7), con la previsione anche di specifiche relative la sospensione e la revoca.

Il Registro nazionale delle imprese asseverate

Da rilevare, poi, che la norma UNI 11751:2019 prevede anche il registro nazionale (p.5.2); in effetti, va ricordato che il 12 novembre 2014 il Ministero del Lavoro e P.S. e la Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT)

hanno stipulato un apposito Protocollo d'intesa per la realizzazione del Registro nazionale delle imprese asseverate, disponibile al link <https://www.cncpt.it/asseverazione.php>

Pertanto, già oggi è possibile agevolmente consultare tale elenco che, secondo quanto stabilisce il già citato art. 51 del D.Lgs. n.81/2008, dovrebbe servire anche da orientamento dell'azione ispettiva.

Con la norma UNI 11751:2019 si spera, quindi, che l'istituto dell'asseverazione entrando in una fase di stabilità normativa possa definitivamente decollare; sotto tale profilo non vanno, poi, nemmeno dimenticate le norme premiali dell'INAIL (es. Bando ISI Inail) e del D.Lgs. n.50/2016 (Codice dei Contratti pubblici) che consentono alle imprese asseverate di realizzare vantaggi economici e di mercato anche significativi e spesso purtroppo nemmeno del tutto noti.

14

[1] Occorre osservare che le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dal D.Lgs. n.231/2001 sono la sanzione pecuniaria; le sanzioni interdittive; la confisca; la pubblicazione della sentenza. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato la sanzione pecuniaria viene applicata per quote. Il valore di ogni quota viene stabilita dal Giudice nella misura compresa tra euro 258,00 ad euro 1549,00; pertanto, si va da un minimo di euro 64.500 (250 quote per il valore minimo di 258 euro) a 1.549.370 euro (1000 quote per il valore massimo di 1549,00 euro). Le sanzioni interdittive previste sono l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

[2] L. Zoppoli, Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro, in I Working Papers di Olympus n.18/2012, Osservatorio Olympus Università di Urbino "Carlo Bo".

[3] P. Pascucci, L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione, in I Working Papers di Olympus n.43/2015, Osservatorio Olympus Università di Urbino "Carlo Bo", p. 5 ss.

Per omessa valutazione dei rischi anche la sanzione della conversione del contratto a tempo determinato

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 19 settembre 2019)

I processi di riforma del mercato del lavoro avviati all'inizio degli anni duemila hanno costituito un passaggio epocale che ha prodotto profonde modificazioni del modello di produzione e di organizzazione del lavoro prevalente; si è passati, infatti, da sistemi basati su rapporti di lavoro prevalentemente stabili a nuove forme flessibili d'impiego le quali, tuttavia, sotto diversi profili mal si conciliano con le esigenze di tutele della salute e della sicurezza sul lavoro.

Si tratta del ben noto fenomeno della "precarietà" che in non pochi casi rende più complessa la valutazione dei rischi oltre che l'adempimento di alcuni obblighi collegati come, ad esempio, la formazione dei lavoratori.

Per tale ragione, quindi, prima con il D.Lgs. n. 368/2001 e, poi, con il D.Lgs. n.276/2003, sono stati posti precisi vincoli per quanto riguarda l'impiego di lavoratori assunti con contratti a termine, in somministrazione e in base a contratti di lavoro intermittente; l'obiettivo di fondo del legislatore è stato quello di assicurare un grado di più elevata tutela a tali lavoratori che si trovano ad essere esposti a maggiori rischi rispetto ai propri colleghi assunti stabilmente dall'impresa e proprio recentemente la S.C. di Cassazione, sez. Lavoro, con la sentenza del 23 agosto 2019, n. 21683, ha richiamato alcuni principi fondamentali in materia.

Il caso

La vicenda processuale affrontata dai Giudici di legittimità riguarda una lavoratrice assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 2094 c.c.), che aveva fatto ricorso al Giudice del lavoro contestando la legittimità dell'apposizione del termine a tale contratto in mancanza della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro

I Giudici di merito davano ragione alla lavoratrice; infatti, con sentenza 2 luglio 2015, la Corte di Appello di Roma rigettava gli appelli principale dell'Agenzia A., datore di lavoro, e incidentale di S.A.D. avverso la sentenza di primo grado, di accertamento della nullità del termine apposto ai contratti stipulati tra le parti dal 2002 al 2007 per omessa valutazione datoriale dei rischi,

riconoscendo così la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato part-time per 25 ore settimanali tra le parti, oltre il diritto della lavoratrice all'inquadramento come redattrice, con la condanna del datore di lavoro anche al pagamento, a titolo risarcitorio, di un'indennità pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e con rigetto della domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto da epoca anteriore al primo contratto a termine.

Il datore di lavoro proponeva, così, ricorso per cassazione lamentando, in primo luogo, la violazione e la falsa applicazione dell'art. 437, secondo comma c.p.c., per la mancata ammissione della produzione documentale in ordine alla valutazione dei rischi e della relativa prova orale, quali mezzi istruttori indispensabili, nel senso della decisività ai fini del ribaltamento della decisione, senza alcuna valutazione al riguardo, benché sollecitato l'esercizio dei poteri officiosi giudiziali.

Inoltre, il datore di lavoro ha anche lamentato la violazione e la falsa applicazione degli artt. 115, 116, 244, 421, 435 c.p.c., per la mancata ammissione di prova orale richiesta in primo grado sull'esistenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 4 del D.Lgs. n.626/1994, ora artt. 17, 28, 29 e ss. D.Lgs. n.81/2008, alla stregua di prova contraria a quella della lavoratrice, specificamente deducendo nel ricorso introduttivo la mancanza di una tale valutazione, contestata dal datore stesso in comparsa di costituzione.

Ed, ancora, la violazione e la falsa applicazione degli artt. 115, 116, 421, secondo comma, 359 c.p.c., per erronea esclusione delle istanze istruttorie orali dedotte in primo grado e in appello, anche ai sensi degli artt. 421 e 437 c.p.c., sempre che non ravvisata la sola possibilità di prova in via documentale, in evidente contrasto con il principio di libertà dei mezzi di prova.

Natura del divieto di apposizione del termine in mancanza della valutazione dei rischi

La S.C. di Cassazione ha accolto il primo motivo di ricorso – assorbiti gli altri – cassando la sentenza con rinvio alla Corte di Appello di Roma in diversa composizione, sulla base di una serie di argomentazioni che qui è possibile richiamare limitatamente all'obbligo del datore di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi.

Nell'ordinanza, infatti, i Giudici di legittimità hanno confermato che in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato l'art. 3 D.Lg. 368/2001, che "...sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa".

La natura imperativa di tale divieto, riprodotto ora in modo pressoché pedissequo nell'art. 20 del D.Lgs. n.81/2015 (c.d. "Job acts" tipologie contrattuali) ([1]), come sottolineato ancora dalla S.C. di Cassazione trova la sua ratio nell'esigenza di una "...più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro: con la

conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma c.c.”.

Inoltre, incombe sul datore di lavoro “...che intenda sottrarsi alle conseguenze della violazione della indicata disposizione, l’onere di provare di aver assolto specificamente all’adempimento richiesto dalla normativa”.

Si tratta, quindi, di un orientamento che consolida ulteriormente i precedenti interventi della giurisprudenza di legittimità che, bisogna ricordare, trovano la loro genesi con sentenza la 2 aprile 2012, n. 5241, nella quale la S.C. di Cassazione non mancò anche di precisare la regola del necessario equilibrio tra la flessibilità e sicurezza avente una valenza prioritaria assoluta ([2]).

In tale ottica si colloca, quindi, il divieto in questione finalizzato ad evitare che il lavoratore con contratto a termine svolga la propria prestazione in un’impresa in cui è mancante la valutazione dei rischi, con la conseguenza che la sua violazione comporta la nullità della clausola di apposizione del termine e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Si tratta, pertanto, di un’ulteriore “sanzione” che si colloca al fianco di quelle penali previste dal D.Lgs. n.81/2008, a carico del datore di lavoro

Equilibrio tra flessibilità e sicurezza: l’importanza di una valutazione specifica nel DVR.

Anche in questa occasione, però, la S.C. non è entrata nel merito del contenuto dell’adempimento della valutazione dei rischi nella fattispecie del lavoro a termine; invero, sotto questo profilo è possibile ricorrere a due principali chiavi interpretative.

La prima è quella di ritenere come sufficiente, ai fini dell’osservanza del citato divieto, la prova da parte del datore di lavoro della mera redazione del DVR e in data certa anteriore alla stipula del contratto senza però entrare nel merito dei suoi contenuti.

Accanto a questa chiave interpretativa, prettamente formale, è possibile affiancarne un’altra che, viceversa, non considerando come sufficiente la sola redazione del predetto documento ai fini dell’osservanza del divieto in questione ritiene, invece, anche necessario che la valutazione in esso contenuta, antecedente al momento della stipula del contratto di lavoro, riporti i rischi (infortunistici, per la salute, trasversali, etc.) ai quali sarà esposto il lavoratore nello svolgimento della mansione, tenendo altresì conto che lo stesso rientra anche in un gruppo di lavoratori esposti a rischi particolari – secondo l’espressione dell’art. 4, c.1 D.Lgs. n. 626/1994, riprodotta ora nell’art. 28, c.1, D.Lgs. n. 81/2008 – in quanto la sua posizione di lavoratore con rapporto a tempo determinato lo espone a rischi professionali aggiuntivi, definibili da “flessibilità”, e quindi maggiormente anche agli infortuni sul lavoro ([3]).

Tra le due chiavi di lettura quella che appare più in sintonia con la ratio della norma e la citata regola del necessario equilibrio tra la flessibilità e sicurezza della Direttiva 1999/70/CE è la seconda in quanto assegna un valore preminente agli aspetti sostanziali della tutela della salute rispetto ad una visione dell'obbligo in questione essenzialmente "burocratica".

Per altro non va nemmeno dimenticato che nella già richiamata sentenza 2 aprile 2012, n. 5241, la S.C. di Cassazione non ha mancato anche di rilevare che il lavoratore con rapporto a termine è esposto a rischi specifici aggiuntivi derivanti essenzialmente dalla "minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia".

18

[1] Si osservi che tale divieto è operante anche per la somministrazione di lavoro e il contratto di lavoro intermittente, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2015.

[2] Cfr. anche Cass. 21/03/2017, n. 8212; Cass. 17/11/2017, n. 27335; Cass. 31/05/2018, n. 13959.

[3] Secondo l'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, Research on Changing World of Work, il lavoratore temporaneo è più esposto al rischio d'infortunio da 2 a 3 volte superiori rispetto a quelle registrate per i lavoratori con rapporto stabile.

La pensione di reversibilità non sostituisce il risarcimento

(Silvano Imbriaci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 settembre 2019)

L'ordinanza 10 settembre 2019, numero 22530 della terza sezione civile della Cassazione fornisce una chiara applicazione dei principi espressi dalle sezioni unite (sentenza 22 maggio 2018 numero 12564), su una questione che, sia pur prettamente civilistica (entità del risarcimento da illecito e compensatio lucri cum danno), investe anche problemi e questioni appartenenti alla sfera della sicurezza sociale. Si tratta, infatti, di verificare se, nell'ambito del danno patrimoniale patito dal familiare di persona deceduta per colpa altrui, dall'ammontare del risarcimento debba essere detratto il valore capitale della pensione di reversibilità percepita dal superstite in conseguenza della morte del congiunto.

Per poter dare una risposta adeguata a tale quesito, è necessario interrogarsi sulla effettiva natura di questa prestazione, connotata da requisiti particolari (a cavallo tra previdenza ed assistenza), e quindi sulla sua capacità a compensare i danni indiretti subiti dai superstiti a causa della morte del loro congiunto.

Il caso, infatti, riguarda la condanna di pagamento di somme a titolo di risarcimento danni a favore degli eredi del dipendente deceduto, a carico dei soggetti ritenuti responsabili del decesso sul luogo di lavoro (in particolare il medico di servizio e il datore di lavoro). Il risarcimento, in fase di merito, era stato limitato ai soli danni non patrimoniali, atteso l'integrale assorbimento degli eventuali pregiudizi di natura patrimoniale dall'avvenuta liquidazione della pensione di reversibilità derivante dal decesso dell'assicurato. In altre parole, era stata seguita, nelle fasi precedenti, la tesi della natura indennitaria del trattamento di reversibilità, in funzione di ristoro dei beneficiari della situazione di disagio economico derivante dalla scomparsa del lavoratore attivo e in accordo con un'interpretazione neutra e un po' schematica dell'articolo 1223 del codice civile (il risarcimento deve comprendere sia la perdita subita dal creditore che il mancato guadagno in quanto conseguenza immediata e diretta dell'evento).

La tesi opposta, accolta dalle sezioni unite e seguita anche dall'ordinanza 22530, muove invece da una diversa concezione della pensione ai superstiti. E' infatti una prestazione che costituisce una forma di protezione sociale per l'evento morte, generatore di una condizione di bisogno per i familiari superstiti.

L'erogazione della pensione di reversibilità non ha lo scopo di rimuovere le conseguenze dannose prodotte dall'evento morte sul patrimonio del danneggiato a causa dell'illecito di un terzo, ma è come se costituisse l'espressione di una sorta di patto tra lavoratore e ordinamento previdenziale: l'aver dirottato una parte del proprio reddito al finanziamento della previdenza fonda la promessa che l'ordinamento, nel momento in cui sarà cessata la vita dell'assicurato, provvederà a tutelare la continuità del sostentamento assicurato in vita agli eredi.

La logica di quest'istituto sfugge quindi a qualsiasi connotazione indennitaria: si tratta di una vera prestazione, che fonda il proprio titolo sul versamento di contribuzione pregressa e su requisiti specifici di legge e che non è erogata in funzione di risarcimento del pregiudizio subito dal danneggiato, ma semplicemente al verificarsi delle condizioni di legge. I requisiti e le condizioni che permettono l'accesso alla prestazione sono del tutto indipendenti dalle vicende che hanno determinato l'evento morte, che l'ordinamento richiede ex se come requisito (ovviamente) imprescindibile per poter erogare il trattamento, assieme alle altre condizioni.

L'ordinamento previdenziale non si interessa delle cause che conducono alla morte, né delle responsabilità che eventualmente vi si connettono. E' quindi dubitabile che si possa parlare anche di una natura lucrativa di tale pensione, in quanto l'erogazione economica segue a un sacrificio affrontato dal lavoratore nel corso dell'intera vita lavorativa, consistente nell'onere contributivo. Da un punto di vista patrimoniale, non vi è dunque alcun gratuito vantaggio derivante dal decesso del lavoratore, tale da poter compensare il danno risarcibile imputabile al responsabile del decesso.

Come è facile vedere, la questione involge anche il tema relevantissimo della funzione generale del sistema di welfare, la cui ragione giustificatrice non sta nell'approntare un ristoro economico matematico ai soggetti in presenza di eventi rischiosi, quanto nel garantire una protezione sociale in funzione solidaristica e in esecuzione di un patto tra lavoratore e ordinamento, secondo le indicazioni e le scelte di fondo che hanno orientato nella nostra Costituzione il complessivo sistema previdenziale e assistenziale vigente.

Preside responsabile per l'incidente avvenuto a scuola anche se non si tratta di un alunno

(Andrea Alberto Moramarco, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano degli Enti Locali e P.A. Lavoro", 13 settembre 2019)

Per gli incidenti avvenuti negli edifici scolastici, oltre al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'istituto, risponde penalmente per violazione delle norme antinfortunistiche anche il preside. Il dirigente scolastico, infatti, è parificabile a un datore di lavoro, tenuto a adottare gli opportuni provvedimenti di sicurezza e la cui posizione di garanzia si estende a tutti coloro che si trovano nell'edificio scolastico. Lo ha affermato la Cassazione nella sentenza n. 37766, depositata ieri.

I fatti

Tutto nasce dallo sfortunato incidente cui è rimasto coinvolto un alunno di un liceo classico che era andato a scuola per assistere all'esame orale di un compagno di classe. La prova di maturità si svolgeva in un'aula adiacente a una porta dalla quale si accedeva al lastrico solare, sul quale si aprivano dei cupolini in plexiglas per far entrare luce al piano inferiore. La porta era di solito chiusa con un lucchetto la cui chiave era a disposizione dei collaboratori scolastici, ma quel giorno a causa del caldo era stata lasciata aperta. Il ragazzo ha inciampato proprio dinanzi alla porta e con il proprio peso ha sfondato il fragile cupolino precipitando per più di sette metri, riportando fratture e lesioni permanenti.

In seguito, si è aperto un processo per violazione delle norme antinfortunistiche nei confronti dell'ingegnere responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'istituto e del dirigente scolastico, rei di aver omesso di valutare il rischio caduta nel documento di valutazione dei rischi della scuola; di non aver interdetto l'accesso al lastrico; di non aver informato e addestrato i collaboratori scolastici in merito all'apertura e chiusura della porta; e di non aver richiesto alla Provincia interventi di manutenzione specifici idonei a migliorare la situazione di sicurezza.

Il ruolo e i compiti della preside

Dopo il giudizio di condanna nei gradi di merito, anche la Cassazione conferma la colpevolezza degli imputati e con una lunga e articolata sentenza replica, in particolare, alla difesa della preside che, evocando una presunta condanna per responsabilità oggettiva, insisteva su tre punti: il ruolo

di datore di lavoro, il fatto che il ragazzo fosse ormai un ex studente e la presunta colpevolezza della bidella che di fatto aveva aperto la porta.

Quanto al primo punto, l'imputata riteneva di non aver una posizione di garanzia, in quanto il dirigente scolastico «sarebbe un datore di lavoro di tipo assai peculiare, non proprietario dell'immobile e privo di poteri di spesa». Per i giudici ciò è sicuramente vero, ma per evitare l'incidente la preside avrebbe dovuto inoltrare all'ente territoriale competente specifiche richieste di intervento e sollecitare la messa in sicurezza di quell'area della scuola. Ciò non è avvenuto, a dimostrazione di un atteggiamento colposo della preside.

Quanto al secondo punto, per la dirigente, il ragazzo infortunato non poteva essere destinatario della posizione di garanzia, in quanto in sostanza non era più allievo della scuola per aver effettuato gli esami pochi giorni prima. Per la Corte si tratta però di assunto errato. La tutela antinfortunistica, infatti, non è riservata ai soli lavoratori, ma si estende a tutti coloro che siano legittimamente presenti sul luogo dell'incidente e, dunque, anche a chi si trova a scuola per assistere agli esami, il cui svolgimento è pubblico.

Quanto al terzo punto, secondo la preside il comportamento imprevedibile della bidella avrebbe interrotto il nesso di causalità tra il suo obbligo di custodia e l'infortunio. Per il collegio è indubbiamente vero che l'incidente non sarebbe accaduto se la bidella non avesse aperto la porta, tuttavia, la colpa della dirigente sta nel fatto di non aver «adottato alcun provvedimento che disciplinasse la chiusura né l'eventuale apertura della porta». In sostanza, conclude la Cassazione, la preside è stata condannata non per responsabilità oggettiva ma per un fatto proprio colposo.

Prassi di lavoro scorrette? Dell'infortunio risponde il datore anche se l'ordine è stato dato dal padre

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

L'avvento del Dlgs 81/2008 ha rappresentato sicuramente un punto di svolta epocale anche nell'approccio adottato della giurisprudenza nel valutare la responsabilità del datore di lavoro in caso d'infortunio. Si è passati, infatti, a un nuovo corso in cui l'elemento della vigilanza sul comportamento dei lavoratori ha sul piatto della bilancia un peso che tende a essere sempre maggiore.

Sotto tale profilo appare sintomatica, quindi, la recente sentenza della Cassazione, quarta sezione penale del 5 settembre 2019, numero 37148, che ha ulteriormente consolidato il proprio orientamento in merito alle prassi di lavoro scorrette con riferimento a un caso che, invero, induce anche a qualche riflessione circa un modus operandi diffuso specie nelle micro e piccole imprese in ordine alla gestione operativa.

Le prassi di lavoro scorrette tollerate

La vicenda processuale affrontata dalla Suprema corte, infatti, riguarda un infortunio avvenuto in un uliveto dove il lavoratore, nel tentare di raccogliere le olive, si era arrampicato sul tronco di una pianta da cui era caduto riportando la frattura di alcune vertebre.

Di tale infortunio il tribunale di Taranto e la Corte di appello di Lecce hanno ritenuto responsabile il datore di lavoro del reato di lesioni personali colpose gravi, di cui all'articolo 590 del codice penale, per non aver dotato il lavoratore d'idonei mezzi di lavoro nell'attività di bacchiatura.

Il datore ha proposto ricorso per Cassazione, ma i giudici di legittimità hanno confermato la condanna rilevando che nessun vizio è rinvenibile nella sentenza della Corte territoriale.

In effetti è stato accertato che l'attività di battitura delle olive era ricompresa nelle mansioni svolte e che era usuale che la stessa avvenisse mediante l'utilizzo di bastoni, anche arrampicandosi sulle piante, prassi di lavoro che, tuttavia, si poneva evidentemente in contrasto con le norme antinfortunistiche su lavoro in quota tramite l'impiego di scale.

Direttive di lavoro impartite dal padre del titolare e dovere di vigilanza

Quanto, poi, alla tesi difensiva in base alla quale gli ordini sull'attività da compiere non erano stati impartiti dal datore di lavoro ma da suo padre, i giudici di legittimità hanno ribadito che l'imputato non può essere ritenuto esente da responsabilità per il semplice fatto che le direttive erano di matrice genitoriale.

Infatti, il padre stesso ha ammesso l'esistenza della prassi di lavoro scorretta e di avere fatto ricorso «a quella di salire sugli alberi per la sbattitura delle olive rimaste sulle piante. Sotto diverso aspetto risulta pacifico che al dipendente non venne fornita una scala per salire sulle piante, né tali scale erano presenti nelle dotazioni dell'azienda».

Insomma, l'aver consentito la gestione dell'impresa da parte di un terzo, sia pure genitore del datore di lavoro, non esonera quest'ultimo dalle proprie responsabilità in quanto, sottolinea la Cassazione, proprio su tale figura grava non solo il dovere di predisporre le idonee misure di sicurezza e impartire le direttive da seguire a tale scopo, ma «anche e soprattutto controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, di guisa che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle».

Si tratta, pertanto, della specificazione del dovere generale di vigilanza che incombe sul datore di lavoro e che trova applicazione anche nell'ipotesi in cui gli ordini sull'attività lavorativa da svolgere sono impartiti dal terzo, anche se parente del titolare, situazione questa molto diffusa specie nelle micro e piccole imprese.

Al tempo stesso, però, va anche richiamato il principio di effettività contenuto nell'articolo 299 del Dlgs 81/2008. Quindi in questi casi colui che, senza una formale investitura, esercita sia pur di fatto i poteri propri di datore di lavoro, dirigente e preposto occupa, appunto, di fatto tali posizioni di garanzia.

Decreto penale di condanna, ammesso rimborso sanzione amministrativa pagata in ritardo

(Antonella Iacopini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 settembre 2019)

La somma versata dal contravventore, oltre i termini previsti dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 758/1994, a seguito di ammissione al pagamento per l'estinzione del reato in via amministrativa, può essere rimborsata qualora intervenga un successivo decreto penale di condanna.

Questo il parere fornito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 8119 del 17 settembre 2019, sollecitato in merito da un ufficio territoriale.

Come noto, se gli ispettori del lavoro, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale, rilevano violazioni delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale o di sicurezza e di igiene del lavoro, per le quali è prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o la sola ammenda, impartiscono al contravventore un'apposita prescrizione, fissando un termine per la regolarizzazione (artt. 20 – 25, comma 1, D.Lgs. n. 758/1994 e art. 15 D.Lgs. n. 124/2004).

A norma dell'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 758/1994, a seguito dell'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Il reato, pertanto, si estingue in sede amministrativa se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza, nel termine ivi fissato, e provvede al pagamento previsto dal citato art. 21, comma 2.

Ora, dal momento che il rispetto dei termini sopra indicati per l'ottemperanza alla prescrizione e il pagamento della sanzione è fondamentale per l'effettiva estinzione del reato in sede amministrativa, nel caso posto all'attenzione dell'Ispettorato, a seguito del mancato rispetto del termine fissato per il versamento della somma, non essendosi realizzata l'estinzione del reato, l'ispettore del lavoro ha notiziato in merito l'Autorità Giudiziaria, la quale ha adottato il decreto penale di condanna, previsto e disciplinato dagli artt. 459 c.p.p. e ss.. L'Ispettorato territoriale coinvolto ha, pertanto, chiesto un parere all'INL circa la possibilità di rimborsare al contravventore la sanzione pagata tardivamente.

Per rispondere al quesito, l'Agenzia ispettiva richiama i principi affermati da due sentenze della Cassazione, Sezione penale III, n. 17202/2016 e n.45228/2014, secondo cui, stante le diverse finalità perseguite dal procedimento amministrativo e dal procedimento penale – essendo l'esaurimento del primo condizione di procedibilità del secondo – e la mancanza di referenti normativi, la sanzione penale, determinata all'esito del giudizio di responsabilità, non può essere compensata con la somma tardivamente corrisposta in via amministrativa, residuando il solo diritto di ripetizione di questa ma non la possibilità di incidere sulla consistenza legale dell'altra. In altre parole, il contravventore può chiedere il rimborso di quanto versato, in ritardo in sede amministrativa, ma non può vantare, in sede penale, alcuna compensazione.

Vigilanza, cresce il numero delle aziende irregolari e il recupero di contributi e premi

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 settembre 2019)

Dopo la pubblicazione della nota 19 agosto 2019, n. 7479, con la quale sono stati resi noti gli esiti sull'applicazione dell'istituto della sospensione dell'attività d'impresa (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008) nei primi sette mesi del 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito un quadro ancora più completo dell'azione ispettiva in corso con la pubblicazione della nota 5 settembre 2019, prot. n. 7753 .

Si tratta di un provvedimento molto interessante che fotografa i numeri emersi nelle attività di controllo poste in essere nel primo semestre del 2019; i dati sono, invero, molto impietosi e testimoniano in modo molto preoccupante che il fenomeno dell'illegalità in materia di lavoro e previdenza sociale, nelle sue pur diverse sfaccettature, non tende a sgonfiarsi, anzi appare ancora in una fase espansiva.

Aziende irregolari: il tasso è ancora in crescita

Un primo elemento, infatti, che colpisce scorrendo le tabelle riportate nel provvedimento è che, come evidenziato anche dallo stesso INL nel comunicato dello scorso 2 agosto, pur registrando una flessione nel volume delle ispezioni (-9%) a causa delle ridotte risorse a disposizione, gli indici d'efficacia della macchina ispettiva risultano in aumento rispetto a quelli corrispondenti dello stesso periodo del 2018.

E un primo indicatore, molto significativo, è il tasso d'irregolarità rilevato presso le imprese assoggettate ai controlli, pari al 72%, facendo registrare così un + 3% rispetto al primo semestre dell'anno precedente; si tratta di un valore alto che, addirittura, per la vigilanza assicurativa è del 90% mentre per quella previdenziale è dell'82%.

In aumento il "nero" ma anche gli appalti e le somministrazioni illecite

Altro dato significativo che fa riflettere è che gli accessi effettuati nel periodo sono stati 79.651, suddivisi tra 65.733 per la vigilanza in materia di lavoro, 6.501 per la vigilanza previdenziale e 7.417 per quella assicurativa, che hanno consentito anche di dar emergere ben 23.300 lavoratori "in nero" (+14% rispetto al primo semestre 2018) ma, come si legge dal comunicato del 2 agosto 2019, anche 185 percettori indebiti del cd. "reddito di cittadinanza".

Per altro va anche precisato che nello stesso comunicato l'INL ha anche sottolineato che è più che raddoppiato (da 5.161 a 10.454) il numero dei lavoratori soggetti a forme di appalto e somministrazione illecite mentre è pressoché triplicato (da 150 a 413) quello dei lavoratori interessati da accertamenti in materia di distacco transnazionale illecito.

Per non parlare, poi, della lotta alla triste piaga del "caporalato" che portato alla denuncia di 263 persone – 59 delle quali in stato d'arresto – facendo registrare una significativa crescita rispetto al primo semestre del 2018 (dove sono state "solo" 80), concentrandosi prevalentemente nel settore agricolo.

Stretta" della vigilanza previdenziale

A tutto ciò, poi, si aggiungono i dati sui risultati conseguiti in ambito previdenziale; l'azione ispettiva, infatti, ha consentito di far emergere ben 27.924 lavoratori aventi un rapporto di lavoro fittizio, con il conseguente annullamento della posizione e il recupero di 140.708.600 euro.

Complessivamente, considerando anche i risultati della vigilanza in materia di lavoro e assicurativa, i dati riportati nella Nota 5 settembre 2019, prot. n. 7753, parlano di un recupero di contributi e di premi INAIL pari a circa 530 milioni di euro, in soli sei mesi, che si badi bene è superiore del 43% rispetto ai 351 milioni di euro recuperati nel corrispondente primo semestre del 2018.

Considerazioni conclusive

Si potrà obiettare che si tratta, però, di dati ancora "grezzi" in quanto oggetto di possibili contenziosi e, quindi, di un successivo assestamento, ma sono comunque molto significativi e spingono ad una breve riflessione di fondo.

La macchina ispettiva, in attesa del previsto incremento dell'organico, ha migliorato le proprie performances ma i dati testimoniano che la tanto contestata stretta di dicembre operata con la legge n. 145/2018 (c.d. "legge di bilancio per il 2019") che, com'è noto, a decorrere dal 1° gennaio 2019 ha aumentato del 20% diverse sanzioni in materia di regolarità del rapporto di lavoro – 10% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 – sembra che non stia ancora producendo i frutti sperati.

Si tratta, quindi, di un dato che testimonia ancora una volta che, tutto sommato, la leva repressiva da sola non basta per contrastare efficacemente tali fenomeni se non è accompagnata da una strategia complessiva più ad ampio respiro, incentrata anche sulla priorità delle azioni prevenzionali e il taglio al costo del lavoro.

La regione Lazio mette a punto la nuova strategia per la lotta al sommerso e al caporalato

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 settembre 2019)

In questi ultimi mesi sono finiti più volte sotto i riflettori del legislatore e dell'Ispettorato Nazionale dal Lavoro i tristi fenomeni del lavoro sommerso e del caporalato che, come dimostrano anche i dati diffusi dall'INL con la Nota 5 settembre 2019, prot. n. 7753, non tendono tuttavia a ridimensionarsi.

Anche a livello locale, però, le istituzioni stanno comprendendo sempre di più l'importanza di attivare misure di contrasto integrative come dimostra la recente Legge 14 agosto 2019, n. 18, varata dalla Regione Lazio, che punta a mettere in campo una strategia di lotta più efficace, basata su molteplici direttive sia di prevenzione che di repressione di tali fenomeni nel settore dell'agricoltura, specie in alcune zone del pontino dove lo sfruttamento della manodopera costituisce una vera piaga.

Le linee generali della nuova strategia regionale.

In tale ottica, quindi, nei diciassette articoli che compongono la Legge n.18/2019, è stato previsto un mix di varie misure d'intervento, non tutte immediatamente operative, sintomatiche dell'importante impegno che la Regione ha messo in campo per tentare di sradicare questi impieghi illegali di manodopera all'interno di un settore come quello dell'agricoltura che, va sottolineato, occupa un importante posto nell'economia locale.

Si tratta, quindi, di un piano triennale d'interventi riguardanti, ad esempio, la partecipazione delle imprese agricole alla "Rete del lavoro agricolo di qualità" di cui all'art.6, c. 1, del D.L. n. 91/2014, convertito dalla legge n. 116/2014 (art.2).

Non meno importante appare anche la previsione dell'art. 3, che istituisce presso i Centri per l'impiego (CPI) gli elenchi di prenotazione telematici che avranno, tra l'altro, la delicata funzione di agevolare l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro oltre che favorire il monitoraggio dell'andamento del lavoro stagionale a tempo determinato, anche in ragione dei fabbisogni di manodopera nelle varie fasi lavorative.

Si tratta, però, di un elenco al quale sarà possibile iscriversi su base volontaria che al momento,

tuttavia, non sarà immediatamente operativo in quanto occorrerà attendere l'apposito Regolamento di Giunta che, sentite le parti sociali, dovrà stabilire le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento di tale elenco che viaggerà su un'apposita piattaforma informatica.

Gli indici di congruità (IDC)

A corollario, poi, la Legge n.18/2019 prevede che entro 120 giorni dalla sua entrata in vigore, ossia il prossimo 15 dicembre, sempre la Giunta Regionale dovrà varare un ulteriore Regolamento con il quale individuare gli indici di congruità (IDC) nel settore agricolo.

Si tratta, quindi, d'indicatori sul rapporto tra la quantità e la qualità dei beni e dei servizi offerti dai datori di lavoro e la quantità delle ore lavorate, nonché la deviazione percentuale dall'indice individuato che sia da considerare normale, tenuto conto dell'eventuale presenza in azienda di strumenti di automazione dei processi, attraverso i quali il datore di lavoro ottimizzi i fattori della produzione e razionalizzi l'utilizzo delle risorse umane (art. 4, c.2).

Non sarà, però, un lavoro molto facile in concreto tant'è vero che la stessa legge prevede che la Regione dovrà avvalersi del supporto tecnico e scientifico delle università e dei competenti organi ispettivi operanti sul territorio regionale, anche al fine di promuovere programmi di vigilanza e prevenzione.

Accesso ai benefici economici regionali e imprese virtuose.

Proprio su queste misure, inoltre, la Legge n.18/2019 ha impiantato anche il modello di accesso agli incentivi regionali; infatti, l'art.8 stabilisce che per poter usufruire dei benefici economici di qualsiasi tipologia le imprese agricole devono soddisfare diversi requisiti:

- a) l'assunzione o la riassunzione di soggetti iscritti negli elenchi;
- b) il rispetto degli indici di congruità (IDC)
- c) l'adesione alla Rete del lavoro agricolo di qualità;
- d) l'applicazione dei CCNL vigenti, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché dei contratti collettivi territoriali e aziendali.

Si tratta di requisiti che devono permanere nel tempo, secondo quanto previsto dal c.2, e la perdita anche di uno solo di essi determina la revoca automatica del beneficio concesso.

Altra misura collegata è quella del riconoscimento della premialità a favore delle c.d. "Imprese

virtuose", ossia quelle iscritte nell'apposito elenco previsto dall'art.10.

Da rilevare, poi, che di notevole rilievo in questo ambito è anche la clausola di sbarramento contenuta nel c.3 dell'art. 8; infatti, è in ogni caso esclusa dai benefici economici l'impresa i cui proprietari, soci o amministratori abbiano riportato sentenze anche non definitive di condanna per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, contro l'incolumità pubblica, contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, contro il sentimento per gli animali e in materia d'imposte sui redditi e di IVA, nonché per i delitti di cui agli articoli 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 (Tratta di persone), 602 (Acquisto e alienazione di schiavi) e 603-bis (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) c.p.

31

Le altre misure: più sinergie in campo per la vigilanza.

Resta, infine, solo da rilevare che il quadro delle misure d'intervento regionali è completato dalla disciplina sul programma operativo triennale (art.7), la promozione di centri polifunzionali a sostegno dei lavoratori del settore (art.5), l'istituzione dell'Osservatorio regionale sul lavoro in agricoltura (art.6), l'avvio di campagne d'informazione e di azioni di sensibilizzazione anche sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro (art.9).

Al tempo stesso, poi, l'art.11 della legge n.18/2019, prevede anche un'azione di vigilanza più incisiva attraverso il coordinamento e l'interscambio informativo tra la Regione e gli organi di vigilanza (INL, ASL, etc.), anche per quanto riguarda l'applicazione dei contratti di lavoro, e ciò dovrebbe contribuire a rendere più efficace la macchina dei controlli.

Verifiche obbligatorie delle attrezzature e lavori sotto tensione

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 settembre 2019)

Il D.Lgs. n.81/2008, com'è noto, prevede regimi speciali finalizzati a una più efficace prevenzione di alcune tipologie di rischio; tra questi vi rientrano quelli collegati all'impiego di alcune tipologie di attrezzature di lavoro che, almeno potenzialmente, possono comportare maggiori pericoli per i lavoratori e i lavori sotto tensione.

Con due distinti decreti del 18 settembre 2019, n.57 e n.58, quindi, il Ministero del Lavoro e P.S. ha provveduto all'aggiornamento degli elenchi dei soggetti abilitati alla verifica delle attrezzature, nonché quello dei soggetti abilitati per l'effettuazione dei lavori sotto tensione e dei soggetti formatori.

Si tratta, invero, di due provvedimenti molto importanti in quanto vanno concretamente a regolamentare e aggiornare il quadro dei soggetti che sono autorizzati a svolgere tali attività, con l'obiettivo fondamentale di tutelare non solo i lavoratori ma anche gli stessi imprenditori.

L'obbligo della verifica delle attrezzature di lavoro: al via il XXII elenco dei soggetti abilitati

Va considerato, infatti, che l'art.71, c.11, del D.Lgs. n.81/2008, mutuando dalla previgente disciplina i tratti somatici fondamentali, definisce le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di alcune attrezzature di lavoro, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'art. 71, c. 13, modificando profondamente il regime degli adempimenti operativi dei datori di lavoro.

Gli stessi, infatti, hanno l'obbligo di sottoporre le attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII del predetto decreto come, ad esempio, le piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne, gli apparecchi di sollevamento aventi alcune caratteristiche, etc., a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato.

E' importante ricordare che per la prima verifica il datore di lavoro si deve avvalere dell'INAIL, che vi provvede nel termine di 45 giorni dalla richiesta; una volta decorso inutilmente tale termine potrà, quindi, avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati secondo le

modalità di cui al c.13 dell'art. 71.

Le successive verifiche, invece, sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'ARPA, o da soggetti pubblici o privati abilitati.

Ecco, quindi, che per garantire il possesso di specifici requisiti da parte dei soggetti verificatori il D.I. 11 aprile 2011 ha introdotto un particolare regime autorizzatorio e la creazione di un elenco degli enti abilitati ad effettuare tali verifiche; in tale ottica, quindi, sulla base delle istanze di rinnovo quinquennale e dei pareri espressi dall'apposita Commissione, il D.M. n.57/2019, ha rinnovato l'iscrizione di alcuni enti (art.2), operato alcune variazioni (art.3), nonché la proroga di alcune iscrizioni (art.4) e la cancellazione di alcuni enti dall'elenco dei soggetti abilitati (art.5).

Di conseguenza, quindi, è stato adottato il XXII elenco di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al già citato D.I. 11 aprile 2011, che sostituisce integralmente il XXI elenco adottato con decreto direttoriale 25 febbraio 2019, n. 8.

Sul piano operativo, quindi, tale aggiornamento comporta che i datori di lavoro prima di affidarsi a tali soggetti per le verifiche obbligatorie dovranno necessariamente accertarsi che gli stessi siano regolarmente iscritti in tale elenco e il tipo di abilitazione in possesso.

I lavori sotto tensione e l'obbligo di comunicazione degli incidenti e infortuni

In relazione, invece, ai notevoli rischi elettrici ai quali sono esposti i lavoratori l'art. 82 del D.Lgs. n.81/2008, detta anche in questo caso un rigido regime in base al quale viene posto il divieto generale di eseguire lavori sotto tensione; tali lavori sono, tuttavia, consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica o quando i lavori sono eseguiti nel rispetto di alcune condizioni.

In particolare, per sistemi di II e III categoria il c.1, lett. c), n.1, li consente purché, tra l'altro, i lavori su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento ministeriale, ad operare sotto tensione (Si osservi che l'art. 82, c.1, lett. c), n.2, del D.Lgs. n.81/2008, stabilisce che l'esecuzione di lavori su parti in tensione deve essere affidata a lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività).

Anche il D.M. n.58/2019, quindi, ha aggiornato gli elenchi, di cui al punto 3.4 dell'Allegato I del D.M. 4 febbraio 2011 (anche la Circolare Ministero del Lavoro e P.S. 7 luglio 2016, n. 21/2016), delle aziende autorizzate all'effettuazione dei lavori sotto tensione su impianti alimentati a frequenza industriale a tensione superiore a 1000V e dei soggetti formatori dei lavoratori impiegati per i lavori sotto tensione; tale elenco sostituisce il precedente elenco adottato con il decreto direttoriale del 16 gennaio 2018.

Da rilevare, infine, che l'art. 2 del D.M. n.58/2019, prevede diversi adempimenti tra i quali va ricordato, a mero titolo esemplificativo, l'obbligo per le aziende autorizzate di comunicare al Ministero del Lavoro e P.S., ai sensi del punto 2.1.e), dell'allegato I, del D.M. 4 febbraio 2011, gli incidenti rilevanti o i gravi infortuni rientranti nel campo di applicazione dello stesso decreto

Medico competente e promozione delle pratiche vaccinali nei luoghi di lavoro

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 12 settembre 2019)

L'Inail ha diffuso in questi giorni sul proprio sito istituzionale i risultati di un'indagine sul ruolo del medico competente nella diffusione dei vaccini nei luoghi di lavoro. Il paper mira ad analizzare barriere e/o drivers per migliorare la copertura vaccinale, focalizzandosi anche sulle modalità con cui le vaccinazioni vengono proposte ai lavoratori, con l'obiettivo finale di aumentare l'adesione in particolari contesti lavorativi, attraverso la sensibilizzazione dei medici competenti.

E' ampiamente noto, a questo riguardo, che in ambito occupazionale le vaccinazioni rappresentano un importante strumento di tutela della salute per gli esposti ad agenti biologici. Infatti, laddove la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di misure speciali di protezione, il datore di lavoro - su parere conforme del medico competente - deve adottare la vaccinazione come misura protettiva particolare per i lavoratori che non siano già immuni all'agente biologico. Le vaccinazioni possono essere obbligatorie, come requisito di legge, per poter svolgere uno specifico lavoro (verifica in capo al datore di lavoro) o raccomandate per poter lavorare in sicurezza (verifica in capo al medico competente).

Dall'indagine risulta che il 95,4% dei medici competenti ha dichiarato che, nelle aziende in cui opera ed è presente il rischio biologico, è prevista la vaccinazione come misura protettiva (principalmente nei confronti del Clostridium tetani e del virus Epatite B (HBV).

Il 41,4% ha affermato che la titolazione anticorpale viene eseguita prima della vaccinazione, per stabilire lo stato di immunizzazione, il 40,7% effettua tale esame sia prima che dopo la vaccinazione per verificarne l'efficacia, mentre nell'11,7% dei casi la titolazione anticorpale non viene effettuata affatto e nel 6,2% dei casi solo dopo la vaccinazione.

È interessante notare che nel 75,3% dei casi almeno un lavoratore si è rifiutato di effettuare la vaccinazione, principalmente per il timore di reazioni avverse, scarsa conoscenza/ percezione del rischio biologico e scarsa fiducia sulla sicurezza ed efficacia dei vaccini.

Eventi della Fondazione

LE NUOVE TECNOLOGIE E I SISTEMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Bologna 17 ottobre 2019, ore 10,00 - Ambiente e Lavoro - Sala Bach Pad. 21

Valido come aggiornamento per formatori, dirigenti, preposti, RSPP/ASPP e RLS

36

IL SISTEMA DI RELAZIONI INTRODOTTO DALLA ISO 45001 NEI MODELLI E SISTEMI DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

Rimini 6 novembre 2019, ore 10,00 - Ecomondo

Valido come aggiornamento per formatori, dirigenti, preposti, RSPP/ASPP e RLS

IL NUOVO SISTEMA DI RELAZIONI TRA LE FIGURE AZIENDALI DELLA SICUREZZA, PER I MODELLI E I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Bari, 29 novembre 2019 – ore 10.00

Incontro nazionale RLS settore igiene ambientale

Rassegna di normativa

(G.U. 30 settembre 2019, n. 229)

Sicurezza

37

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

COMUNICATO

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive ai sensi dell'articolo 9 del decreto 6 febbraio 2018. (19A04396)

(G.U. 8 luglio 2019 n. 158)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

COMUNICATO

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive ai sensi dell'articolo 9 del decreto ministeriale 6 febbraio 2018. (19A04397)

(G.U. 8 luglio 2019 n. 158)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

COMUNICATO

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive ai sensi dell'articolo 9 del decreto 6 febbraio 2018. (19A04398)

(G.U. 8 luglio 2019 n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 2 luglio 2019

Modifiche al decreto 28 febbraio 2014 in materia di regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio delle strutture turistico-ricettive in aria aperta (campeggi, villaggi turistici, ecc.) con capacità ricettiva superiore a 400 persone. (19A04572)

(G.U. 12 luglio 2019 n. 162)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 25 giugno 2019

Modifica del decreto 7 aprile 2014 recante «Procedure per il rilascio dell'autorizzazione all'imbarco

e trasporto marittimo e per il nulla osta allo sbarco e al reimbarco su altre navi (transhipment) delle merci pericolose». (19A04573)

(G.U. 12 luglio 2019 n. 162)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Aggiornamento concernente la verifica di conformità delle armi ad aria o a gas compressi con modesta capacità offensiva. (19A04623)

(G.U. 16 luglio 2019 n. 165)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo (19A04740)

(G.U. 18 luglio 2019 n. 167)

LEGGE 8 agosto 2019, n. 81

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2019, n. 59, recante misure urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico sinfoniche, di sostegno del settore del cinema e audiovisivo e finanziamento delle attività del Ministero per i beni e le attività culturali e per lo svolgimento della manifestazione UEFA Euro 2020. (19G00090)

(GU 12 agosto 2019, n. 188)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Comunicato relativo all'estratto dei decreti di riconoscimento e classificazione di prodotti esplosivi n. 557/PAS/E/015915/XVJ(53), n. 557/PAS/E/017467/XVJ(53), n. 557/PAS/E/018389/XVJ/CE/C, n. 557/PAS/018709/XVJ/CE/C, n. 557/PAS/018388/XVJ/CE/C, n. 557/PAS/016979/XVJ/CE/C e 557/PAS/E/012385/XVJ/CE/C del 19 e 26 gennaio 2017. (19A05613)

(G.U. 13 settembre 2019 n. 215)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A05614)

(G.U. 13 settembre 2019 n. 215)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A05615)

(G.U. 13 settembre 2019 n. 215)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A05617)
(G.U. 13 settembre 2019 n. 215)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A05616)
(G.U. 13 settembre 2019 n. 215)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (19A05974)
(G.U. 30 settembre 2019 n. 229)

MINISTERO DELL'INTERNO

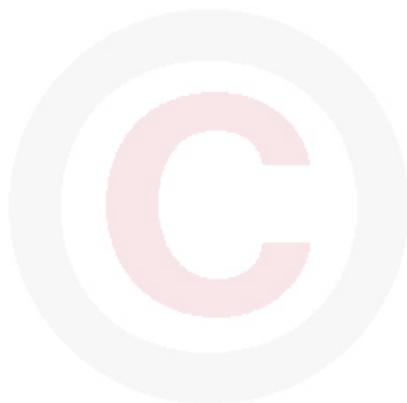
COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente (19A05975)
(G.U. 30 settembre 2019 n. 229)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente (19A05976)
(G.U. 30 settembre 2019 n. 229)



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.