



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 4 novembre 2019

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e normative

SOSTANZE PERICOLOSE, CON LA LEGGE 117/2019 IN ARRIVO PIÙ TUTELE PER I LAVORATORI

E' giunta finalmente ai nastri di partenza la legge 4 ottobre 2019, numero 117, recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2018" (in Gazzetta Ufficiale 18 ottobre 2019, numero 245. Nei ventisei articoli e l'allegato che compongono il provvedimento viene delegato il Governo a recepire nel nostro ordinamento interno numerose direttive tra le quali spiccano, in particolare, alcune che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori. (Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 ottobre 2019)

5

Sicurezza e sostanze chimiche

MERCURIO, ENTRO GENNAIO 2020 LA PRIMA RELAZIONE DEGLI STATI MEMBRI

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 23 ottobre 2019, serie L-269, la «Decisione di esecuzione Ue/2019/1752 della Commissione del 25 febbraio 2019, che istituisce i questionari, nonché il formato e la frequenza delle relazioni che gli Stati membri devono redigere a norma del Regolamento Ue/2017/852 del Parlamento europeo e del Consiglio» sul mercurio, con termine ultimo per la prima relazione entro il 31 gennaio 2020.

(*Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Tecnici24", 28 ottobre 2019)

8

Sicurezza e interpellati

USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE NEI LAVORI IN QUOTA, I CHIARIMENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Con risposta ad interpellato 1 ottobre 2019, n. 6 il Ministero del Lavoro ha fornito utili chiarimenti in merito all'obbligo di uso dei dispositivi di protezione individuale nei lavori in quota.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Cantieri24", 16 ottobre 2019)

10

Sicurezza e giurisprudenza - 1

SE LA DIVISA DA LAVORO PROTEGGE, ALLORA È UN DPI

Con le ordinanze gemelle 26217 e 26218 del 16 ottobre 2019, la Cassazione è tornata sul tema della qualificazione delle tute degli operatori ecologici come Dpi (dispositivi di protezione individuale) e del conseguente obbligo datoriale di manutenzione e lavaggio delle stesse.

(Luigi Colantuoni e Uberto Percivalle, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 ottobre 2019)

17

Sicurezza e giurisprudenza - 2

NECESSARIO VALUTARE SEMPRE IL MODELLO 231 PRIMA DELLA SANZIONE

Il Pos non è il Mogc. E senza un'espressa valutazione di quest'ultimo la società non può essere sanzionata, sulla base di quanto prevede il decreto 231, per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

(Giovanni Negri, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Norme & Tributi", 29 ottobre 2019)

19

Sicurezza e giurisprudenza - 3

INFORTUNI SUL LAVORO, RESPONSABILITÀ NON LEGATA ALLA QUALIFICA CONTRATTUALE

In materia di sicurezza nei luoghi di lavoro non hanno rilevanza eventuali non coincidenze tra la qualifica contrattuale del lavoratore imputato delle violazioni in materia di prevenzione degli infortuni e quanto fatto concretamente.

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 24 ottobre 2019)

21

Sicurezza e giurisprudenza - 4**INFORTUNIO SUL LAVORO: LA CASSAZIONE CHIARISCE I TERMINI DELLA RESPONSABILITÀ DEL PROPRIETARIO DEI LUOGHI DI LAVORO**

Con la sentenza 2 ottobre 2019, n. 40259, la sez. IV pen. della S.C. di Cassazione ha fatto chiarezza su un tema molto delicato: la responsabilità, a seguito di un infortunio sul lavoro, del proprietario dell'immobile in cui è svolta l'attività d'impresa.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Tecnici24", 18 ottobre 2019)

23

Sicurezza e giurisprudenza - 5**FORMAZIONE, L'OBBLIGO NON SI ATTENUA IN BASE AL TITOLO DI STUDIO DEL LAVORATORE**

Storicamente la giurisprudenza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro della S.C. di Cassazione è, com'è noto, più che alluvionale e, ormai, ha toccato un po' tutti i profili problematici ma, indubbiamente, quello che attualmente è il più gettonato in assoluto è il tema della formazione.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 11 ottobre 2019)

26

Sicurezza e giurisprudenza - 6**DELEGA DI FUNZIONI, IL NUOVO "GIRO DI VITE" DELLA CASSAZIONE SU REQUISITI E SPECIFICITÀ**

Con la sentenza 27 settembre 2019, n. 39745, la S.C. di Cassazione, sez. IV pen. (Pres. Fumu; Rel. Picardi) è ritornata nuovamente sul delicato tema dell'efficacia della delega di funzioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 3 ottobre 2019)

29

Sicurezza e lavoratori - 1**SCUREZZA SUL LAVORO: AL VIA LE NUOVE TUTELE PER I LAVORATORI DI POLIZIA E VIGILI DEL FUOCO**

È stato finalmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 255 del 30 ottobre 2019) l'atteso Decreto ministeriale 21 agosto 2019, n. 127, recante il nuovo Regolamento in materia di tutela della salute e della sicurezza per il personale di Polizia di Stato e Vigili del fuoco.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2019)

33

Sicurezza e lavoratori - 2**AI RIDER COMPENSO MINIMO ORARIO E COPERTURA ASSICURATIVA INAIL**

Con il via libera da parte della Camera, che ha approvato ieri in via definitiva il disegno di legge di conversione in legge, sono in arrivo novità importanti per i collaboratori coordinati e continuativi e i riders.

(Giampiero Falasca e Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2019)

36

Sicurezza e Inail - 1**NUOVE TARIFFE INAIL, POSIZIONI ERRATE DA CORREGGERE IN VISTA DEL CALCOLO**

La revisione delle tariffe Inail introdotta dal 2019 e regolamentata dal decreto interministeriale del 27 febbraio scorso non è ancora conclusa: sono infatti diversi i casi sui quali l'Istituto è dovuto intervenire per orientare le aziende non solo nella corretta individuazione delle attività esercitate rispetto al nuovo nomenclatore tariffario, ma anche nel poter rettificare eventuali classificazioni non conformi, conseguenti all'attività d'ufficio effettuata dall'Inail nel trasporre le lavorazioni denunciate dal vecchio al nuovo sistema.

(Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 4 novembre 2019)

38

Sicurezza e Inail - 2**IL NOLEGGIO MACCHINE CON OPERATORE SEGUE L'ATTIVITÀ SVOLTA**

È sempre più cospicua la prassi Inail sul nuovo sistema tariffario entrato in vigore quest'anno. Si tratta di chiarimenti diversi, che puntano a fornire un quadro interpretativo alle aziende, alle prese con soppressioni di voci di tariffa, con accorpamenti e scorpori, e con voci che nel sistema precedentemente in vigore semplicemente non esistevano.

(Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 4 novembre 2019)

41

EVENTI DELLA FONDAZIONE**43**

SEMINARIO NAZIONALE RLS

BARI 28 NOVEMBRE 2019, ORE 10,00 – SALA CONSILIARE CITTÀ METROPOLITANA DI BARI
Valido come aggiornamento per Formatori, Dirigenti, Preposti, RSPP/ASPP e RLS

RASSEGNA DI NORMATIVA**44**

News e approfondimenti

Sicurezza
e normative

5

Sostanze pericolose, con la legge 117/2019 in arrivo più tutele per i lavoratori

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 ottobre 2019)

Dopo un tormentato iter parlamentare è giunta finalmente ai nastri di partenza la legge 4 ottobre 2019, numero 117, recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2018" (in Gazzetta Ufficiale 18 ottobre 2019, numero 245). Nei ventisei articoli e l'allegato che compongono il provvedimento viene delegato il Governo a recepire nel nostro ordinamento interne numerose direttive tra le quali spiccano, in particolare, alcune che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Invero, a distanza di circa un trentennio dall'emanazione della fondamentale Direttiva 89/391/Cee, "Direttiva quadro", ancora oggi è molto intensa la produzione normativa europea in ambito di safety che recentemente si sta concentrando soprattutto sul delicato problema della tutela dalle sostanze pericolose.

Si tratta di un tema divenuto, ormai, molto scottante in quanto anche se nel corso degli ultimi anni sono stati compiuti passi importanti sulla strada della tutela dai rischi da tali sostanze – come la promozione dell'importante campagna europea 2018-2019 "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro in presenza di sostanze pericolose" dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) – il continuo progresso scientifico e tecnologico impone una sempre più frequente attività di revisione della disciplina comunitaria.

Radiazioni ionizzanti: parte la riforma della disciplina italiana

Un esempio emblematico è, in tal senso, l'ambito delle radiazioni ionizzanti che, occorre

premettere, interessa numerosi settori tra cui sanità e industria. L'articolo 20 della legge 117/2019 detta principi e criteri direttivi ai quali dovrà attenersi il legislatore delegato, per l'attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione a tale tipologia di radiazioni.

Il tratto, forse, più significativo di tale disposizione è che il Governo è delegato a emanare un nuovo testo normativo di riassetto e semplificazione della disciplina contenuta nel Dlgs 17 marzo 1995, numero 230 – con il quale è stata data attuazione alle direttive 80/836, 84/467, 84/466, 89/618, 90/641 e 92/3 – o, in alternativa un testo unico volto al riordino e all'armonizzazione della normativa di settore.

E' bene precisare, a scanso di equivoci, che proprio il Dlgs 230/1995 detta un regime speciale di protezione dalle radiazioni ionizzanti, a cui fanno espresso rinvio gli articoli 180, comma 3, e 221, comma 2, del Dlgs 81/2008, che comporta diversi obblighi per i datori di lavoro; ecco, quindi, che con la legge 117/2019, si vuole riformare l'intera materia, anche per quanto riguarda i requisiti, i compiti e le responsabilità delle figure professionali coinvolte nella protezione sanitaria dei lavoratori e della popolazione.

Non si tratterà, però, di un completo stravolgimento dell'impianto normativo già esistente ma è facile prevedere obblighi più stringenti sia per i datori di lavoro che per i fabbricanti, e quali saranno correlati nuove sanzioni, amministrative e penali, in caso di violazione.

Al tempo stesso, poi, l'articolo 20 della legge 117/2019, prevede anche l'adozione di un Piano nazionale radon che, sulla «base di quanto già attuato in Italia e tenendo conto delle altre esperienze di pianificazione in materia, anche realizzate da Stati esteri, recepisca le disposizioni della direttiva 2013/59/Euratom, preveda adeguati strumenti per la sua attuazione, attraverso il coordinamento tra le amministrazioni competenti in relazione ai diversi settori di interesse, e introduca indicatori di efficacia delle azioni pianificate»; i rischi legati al radon nei luoghi di vita e di lavoro sono ormai quasi del tutto noti e tale disposizione deve essere accolta molto positivamente in quanto, per altro, ultimamente sono state emanate alcune discipline regionali che pur se apprezzabili nel loro intento rischiano, però, di dar vita a livello locale a regimi differenziati.

Esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni: verso il recepimento della direttiva Ue 2017/2398.

Di non secondaria importanza è, inoltre, la previsione contenuta nell'articolo 1 della legge 117/2019, del recepimento della direttiva Ue 2017/2398 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2017, che modifica la direttiva 2004/37/Ce sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Bisogna precisare che tale direttiva è molto importante in quanto non solo apporta una serie di

modifiche a diversi articoli e all'allegato I della direttiva 2004/37/Ce, ma sostituisce l'allegato III relativo ai valori limite.

Sono diverse le sostanze interessate come, ad esempio, il cloruro di vinile monomero, le polveri di legno duro, il cromo VI, le fibre ceramiche refrattarie, l'ossido di etilene, la polvere di silice libera cristallina respirabile e l'idrazina.

Tali modifiche sono state ispirate dall'esigenza di assicurare ai lavoratori un livello di protezione più elevato; il decreto di recepimento dovrebbe avere luce a breve, considerato che gli Stati membri avranno tempo per adeguarsi entro il 17 gennaio 2020, e inevitabilmente comporterà anche delle modifiche al Dlgs 81/2008.



Mercurio, entro gennaio 2020 la prima relazione degli Stati Membri

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 28 ottobre 2019)

Publicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 23 ottobre 2019, serie L-269, la «Decisione di esecuzione Ue/2019/1752 della Commissione del 25 febbraio 2019, che istituisce i questionari, nonché il formato e la frequenza delle relazioni che gli Stati membri devono redigere a norma del Regolamento Ue/2017/852 del Parlamento europeo e del Consiglio» sul mercurio, con termine ultimo per la prima relazione entro il 31 gennaio 2020.

Mercurio Ue

Come previsto dall'articolo 18 del Regolamento 2017/852/Ue, in considerazione degli elevanti rischi potenziali per l'ambiente e la salute pubblica dovuti a una cattiva gestione del mercurio, gli Stati Membri devono fornire alla Commissione e rendere pubbliche su Internet apposite relazioni, a intervalli regolari, fornendo informazioni in merito alla importazione di mercurio e delle miscele con concentrazioni almeno al 95%, al suo impiego negli impianti industriali o produttivi, nonché sui progressi verso l'eliminazione graduale del mercurio e dei composti dai processi di fabbricazione, in particolare nell'estrazione e trasformazione dell'oro, nonché nell'amalgama dentale.

Gli appositi questionari predisposti dalla Commissione devono, inoltre, fornire informazioni sulle principali difficoltà incontrate dagli Stati Membri nell'attuazione del Regolamento Ue, nonché sugli indicatori chiave di prestazione, compresi i dati sul commercio del mercurio e sulla quantità di mercurio immagazzinato o smaltito, così da consentire all'Unione Europea di rispettare gli obblighi di comunicazione previsti dalla Convenzione di Minamata sul mercurio adottata a Kumamoto il 10 ottobre 2013.

Restrizioni Ue

La Decisione della Commissione chiarisce che le informazioni sulle restrizioni all'importazione di mercurio o miscele di mercurio, sugli usi previsti, sulla gestione come rifiuti e le operazioni di smaltimento o recupero, come previste dal questionario dell'Allegato I, devono essere messe a disposizione dagli Stati Membri entro il 31 gennaio di ogni anno. Entro il termine del 30 settembre, invece, devono essere disponibili le informazioni diverse da quelle sulle restrizioni all'importazione,

identificate dal questionario approvato con l'Allegato II, come quelle sui processi produttivi e industriali che impiegano mercurio o miscele ovvero quelle relative alla lavorazione dell'oro e dell'amalgama dentale.

Relazioni annuali

Per quanto riguarda l'obbligo di relazione annuale alla Commissione, il provvedimento stabilisce nel 31 gennaio 2020 il termine ultimo per la comunicazione delle informazioni relative agli anni 2017 e 2018, fissando al 30 settembre 2021 il termine della seconda relazione per il periodo 2019-2020, al 30 settembre 2023 il termine ultimo per la terza relazione sugli anni 2021-2022, quindi la quarta relazione sugli anni 2023-2024 entro il 30 settembre 2025 e, infine, la quinta relazione per il ciclo 2025-2028, entro il 30 settembre 2029.

Uso dei dispositivi di protezione individuale nei lavori in quota, i chiarimenti del Ministero del Lavoro

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", 16 ottobre 2019)

Con risposta ad interpellato 1 ottobre 2019, n. 6 il Ministero del Lavoro ha fornito utili chiarimenti in merito all'obbligo di uso dei dispositivi di protezione individuale nei lavori in quota.

Nella specie il tema che è stato oggetto del parere ministeriale riguarda il coordinamento logico e sistematico, oltre che giuridico, tra l'articolo 148, comma 1, del D.Lgs 81/08, che impone al datore di lavoro l'obbligo di predisporre sempre misure di protezione collettiva, e l'articolo 111, comma 1, del medesimo decreto che invece attribuisce al datore di lavoro la facoltà di valutare caso per caso quali misure di protezione (collettiva o individuale) adottare.

Sul punto, giova rammentare, è intervenuta anche la suprema Corte di Cassazione, IV Sezione Penale (Cfr., sentenza n. 34789 del 27 settembre 2010), la quale ha affermato l'importante principio che l'uso dei dispositivi di protezione collettiva è prioritario rispetto a quello dei dispositivi di protezione individuale. Se i mezzi di protezione individuale forniti ai lavoratori, sostiene la Corte, si dovessero rivelare inadeguati a garantire la massima sicurezza e se sia comunque possibile raggiungere un più elevato livello di tutela attraverso la fornitura di mezzi collettivi di protezione la mancata adozione di questi ultimi costituisce colpa a carico del datore di lavoro se l'evento infortunistico risulta collegato al dispositivo di protezione individuale inadeguato.

E' utile ribadire, preliminarmente, che per dispositivi di protezione collettiva (Dpc) si intendono tutti i sistemi che, riducendo o eliminando il pericolo alla fonte, limitano il rischio di esposizione del lavoratore. Cappe chimiche, reti di sicurezza, cabine di sicurezza microbiologica, sistemi di sterilizzazione, contenitori per taglienti, docce e lavaocchi d'emergenza, sono tipici esempi di Dpc.

La sentenza riportata offre lo spunto per una riflessione sulla tematica che, in realtà, è ben evidenziata anche dalla vigente normativa prevenzionale. L'articolo 15, comma 1, lett. i) del D.Lgs 81/08 mette infatti in chiara evidenza che il datore di lavoro, nella definizione delle misure generali di tutela, deve dare "la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale".

Del resto, sebbene in alcuni casi la protezione individuale non ammette alternativa, come per esempio in un lavoro subacqueo, nello spegnimento di un incendio, nella costruzione di un ponteggio, in altri casi, molto più numerosi, per eliminare o ridurre il rischio c'è la possibilità di mettere in atto sia una protezione di tipo collettivo sia una protezione di tipo individuale, come per esempio nella difesa contro i fumi di saldatura, o nei lavori in quota per la riparazione di un tetto a falde.

Dato per scontato che la realizzazione a regola d'arte costituisca la base comune di qualsiasi misura di prevenzione, l'adozione di una misura di protezione individuale in generale evita o diminuisce i rischi in modo meno efficace rispetto alle misure di protezione collettiva soprattutto perchè la sicurezza del sistema dipende dal comportamento dei singoli lavoratori e dalla vigilanza del datore di lavoro e perché molto spesso la protezione individuale comporta una riduzione del rischio meno efficiente di quella collettiva, come ad esempio l'elmetto rispetto alla tettoia per un ferraiolo che opera sul banco di piegatura dei tondini di un cantiere.

Non a caso numerose sono le norme contenute nel D.Lgs 81/08 che fanno esplicito riferimento alla necessità di un utilizzo preventivo dei dispositivi collettivi di protezione rispetto a quelli individuali. Quand'anche il riferimento non è esplicito le norme pongono sempre i dispositivi collettivi come prima opzione da prendere a riferimento rispetto a quelli individuali.

Norma	Disposizione
Articolo 18, comma 1, let. f) , del D.Lgs 81/08	Il datore di lavoro deve <i>"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"</i> .
Articolo 75, comma 1, del D.Lgs 81/08	I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva , da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.
Articolo 80, comma 3, del D.Lgs 81/08	A seguito della valutazione del rischio elettrico il datore di lavoro adotta le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, ad individuare i dispositivi di protezione collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro ed a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto con l'adozione delle misure di cui al comma 1.
Articolo 111, comma 1, del D.Lgs 81/08	Il datore di lavoro, nei casi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate a partire da un luogo adatto allo scopo, sceglie le attrezzature di lavoro più idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure, in conformità ai seguenti criteri: a) priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
Articolo 148,	Prima di procedere alla esecuzione di lavori su lucernari, tetti, coperture e simili,

Norma	Disposizione
comma 1, del D.Lgs 81/08	fermo restando l'obbligo di predisporre misure di protezione collettiva , deve essere accertato che questi abbiano resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego
Articolo 163, comma 1, del D.Lgs 81/08	Quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità all'articolo 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva , il datore di lavoro fa ricorso alla segnaletica di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII.
Articolo 225, comma 1, del D.Lgs 81/08	<p>Il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 223, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori. Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure da adottarsi nel seguente ordine di priorità:</p> <p>a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;</p> <p>b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;</p>
Articolo 272, comma 2, del D.Lgs 81/08	<p>In particolare, il datore di lavoro:</p> <p>a) evita l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attività lavorativa lo consente;</p> <p>b) limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;</p> <p>c) progetta adeguatamente i processi lavorativi, anche attraverso l'uso di dispositivi di sicurezza atti a proteggere dall'esposizione accidentale ad agenti biologici;</p> <p>d) adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione.</p>

Dalla sintetica ricognizione delle disposizioni prevenzionali può ricavarsi il principio in base al quale il datore di lavoro possa utilizzare i DPI non solo dopo aver constatato l'impossibilità di attuare altre misure tecniche, procedurali o organizzative per prevenzione per la riduzione dei rischi alla fonte (misure di protezione collettiva), ma anche quando il datore di lavoro è in grado di dimostrare che con la valutazione dei rischi si è rilevato che i sistemi di protezione individuale riducono il rischio in misura maggiore di quelli di protezione collettiva.

In ogni caso, per la corretta individuazione del sistema di protezione collettiva idoneo, è indispensabile la determinazione preliminare della natura e dell'entità dei rischi residui ineliminabili

sul luogo di lavoro, con particolare riguardo ai seguenti elementi: tipologia dei possibili pericoli per i lavoratori, durata e probabilità del rischio, condizioni lavorative.

Poiché non esistono sistemi capaci di proteggere dalla totalità o almeno dalla maggior parte dei rischi lavorativi senza provocare impedimenti inaccettabili, la scelta dovrà essere effettuata cercando il miglior compromesso fra la massima sicurezza possibile e le esigenze lavorative proprie del sito.

Un tipico esempio di sistemi di protezione collettiva è rappresentato dai dispositivi di protezione dei bordi contro la caduta dall'alto durante l'esecuzione dei lavori in quota. Questi sistemi, la cui efficacia dipende ovviamente dalle loro caratteristiche intrinseche e dal tipo di attività che si andrà ad esercitare, sono costituiti da:

-parapetti provvisori

-reti di sicurezza

-sistemi combinati

In via generale può affermarsi quindi che tali sistemi devono possedere requisiti dimensionali e caratteristiche di resistenza adeguate per tener conto delle caratteristiche della superficie di lavoro, delle azioni trasmesse dai lavoratori in caso di appoggio, caduta, scivolamento, rotolamento o urto contro gli stessi, delle caratteristiche costruttive e di resistenza dei materiali (legno, calcestruzzo, acciaio) costituenti la struttura di ancoraggio e delle azioni del vento. In caso di superfici di lavoro in pendenza con conseguente rischio per i lavoratori di caduta, scivolamento, rotolamento o urto contro la protezione, i parapetti provvisori dovranno essere in grado sia di arrestare la caduta che di assorbire l'energia trasmessa dall'urto, in modo da ridurre le azioni dinamiche esercitate sul corpo del lavoratore e ridurre e/o eliminare il rischio da infortunio.

È fondamentale poi che i componenti dei parapetti provvisori siano correttamente posizionati, ed, eventualmente adeguatamente rivestiti. Oltre alle azioni statiche e dinamiche esercitate dal lavoratore, i parapetti provvisori devono resistere anche all'azione del vento di fuori servizio e cioè alla pressione che il vento esercita sull'area del parapetto provvisorio, in rapporto alla sua velocità. Nelle attività in cui è previsto l'utilizzo di reti di sicurezza queste devono essere costruite con materiali idonei; i componenti della rete di sicurezza devono essere posizionati e devono possedere caratteristiche tali da ridurre e/o eliminare possibili danni sul corpo del lavoratore. I sistemi di protezione dei bordi devono essere costruiti ed installati tenendo conto delle condizioni di utilizzo cui sono destinati e delle istruzioni del fabbricante.

La scelta della tipologia di sistema collettivo di protezione dei bordi da adottare in una specifica

realizzazione, dipende dalla combinazione del rischio di caduta dall'alto e di urto contro il sistema stesso che si vuole eliminare e/o ridurre. La scelta è legata anche alle modalità con cui si effettua la realizzazione, alla sua tipologia e alle sue caratteristiche. Le attività in cui si utilizzano sono quelle relative alla costruzione di edifici (solai, tetti, superfici inclinate estese) e di infrastrutture in generale (ponti, ferrovie). I parapetti provvisori possono fungere, in alcune situazioni, anche da corrimano, come appiglio per i lavoratori che lavorano o transitano in prossimità di un bordo. Nel caso di superfici a forte pendenza, dove la semplice caduta verso un livello inferiore si concretizza nello scivolamento e nel successivo rotolamento del lavoratore con conseguente urto contro le protezioni, esse possono essere installate anche lungo la traiettoria, in posizione idonea, con lo scopo di interrompere la caduta prima che l'entità dell'urto sia tale da produrre danni al lavoratore (morte e/o lesioni gravi e di carattere permanente). In questo caso, la funzione delle protezioni lungo la traiettoria non è di protezione dalle cadute nel vuoto ma di arresto caduta e come sistema collettivo di protezione dei bordi può essere utilizzato una rete di sicurezza di tipo U.

La scelta dei sistemi di protezione da utilizzare nel lavoro su tetti può essere effettuata secondo i seguenti criteri:

- tetti orizzontali possono essere utilizzati i parapetti provvisori o le reti di sicurezza di tipo U;
- tetti a debole pendenza possono essere utilizzati i parapetti provvisori o le reti di sicurezza di tipo U;
- tetti a forte pendenza possono essere utilizzati i parapetti provvisori o le reti di sicurezza di tipo U; qualora il rischio residuo sia comunque elevato essi vanno utilizzati congiuntamente a DPI contro le cadute dall'alto o a dispositivi di frazionamento della corsa;
- tetti a fortissima pendenza debbono essere utilizzate tecniche alternative quali il lavoro su fune, i ponti sviluppabili o i cestelli elevatori.

Interessante, in proposito, un manuale dell'Ispesl "Linea guida per la scelta, l'uso e la manutenzione dei sistemi collettivi di protezione dei bordi" che si propone lo scopo di fornire ai datori di lavoro delle imprese che operano in cantiere ma anche a tutte le altre figure coinvolte nella sicurezza, un metodo per l'individuazione e l'uso dei sistemi collettivi di protezione dei bordi durante l'esecuzione dei lavori in quota. Particolare attenzione è rivolta all'interno del manuale alla definizione delle caratteristiche strutturali dell'opera su cui vengono utilizzati i dispositivi di protezione ed ai carichi trasmessi da parte dei DPC oltre a quelli che già gravano sulla struttura.

Tornando al tema affrontato dall'Interpello 1 ottobre 2019, n. 6 – citato in premessa – deve evidenziarsi che il Ministero del Lavoro, sul solco di quanto già sancito dalla giurisprudenza (si veda, in specie, la richiamata sentenza della Corte di Cassazione, IV Sezione Penale n. 34789 del

27 settembre 2010), ha offerto la seguente ricostruzione normativa del caso:

-l'articolo 15 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato "Misure generali di tutela", al comma 1, lettera i), prevede "la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale";

-l'articolo 75 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato "Obbligo di uso", stabilisce che "I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro";

-l'articolo 111 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato "Obblighi del datore di lavoro nell'uso di attrezzature per lavori in quota", al comma 1, lettera a), statuisce la "priorità" delle "misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale" ed al comma 6, prevede che "Il datore di lavoro nel caso in cui l'esecuzione di un lavoro di natura particolare richiede l'eliminazione temporanea di un dispositivo di protezione collettiva contro le cadute, adotta misure di sicurezza equivalenti ed efficaci [...]. Una volta terminato definitivamente o temporaneamente detto lavoro di natura particolare, i dispositivi di protezione collettiva contro le cadute devono essere ripristinati";

-l'articolo 148 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato "lavori speciali", al comma 1, stabilisce che "Prima di procedere alla esecuzione di lavori su lucernari, tetti, coperture e simili, fermo restando l'obbligo di predisporre misure di protezione collettiva, deve essere accertato che questi abbiano resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego" ed al comma 2 prevede che: "Nel caso in cui sia dubbia tale resistenza, devono essere adottati i necessari apprestamenti atti a garantire la incolumità delle persone addette, disponendo, a seconda dei casi, tavole sopra le orditure, sottopalchi e facendo uso di idonei dispositivi di protezione individuale anticaduta";

Sulla base di tali elementi, il Ministero ha ritenuto, nel caso de qua, non sussistere alcun "contrasto" tra gli articoli 148 e 111 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

In particolare, il citato articolo 148, riguardante i lavori speciali, sancisce l'obbligo di predisporre comunque misure di protezione collettiva, nel caso di lavori effettuati su lucernari, tetti, coperture e simili, che possano esporre a rischio il lavoratore e qualora, sulla base della valutazione del rischio, le citate superfici non siano in grado di garantire una resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego o sia dubbia la loro resistenza, devono essere adottati i necessari apprestamenti atti ad assicurare l'incolumità delle persone addette.

La norma in commento è dunque, anche ad avviso del Ministero, una disposizione speciale rispetto

a quella generale di cui all'articolo 111 del menzionato decreto legislativo che disciplina i lavori in quota e, come tale, prevalente rispetto ad essa nell'ambito delle fattispecie espressamente previste.

Se la divisa da lavoro protegge, allora è un Dpi

(Luigi Colantuoni e Uberto Percivalle, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 ottobre 2019)

Il datore di lavoro è tenuto a eseguire direttamente il lavaggio delle divise, qualora tale misura sia indispensabile al fine di prevenire l'insorgenza o la diffusione di infezioni a danno dei lavoratori e dei loro familiari, a cui il rischio si estenderebbe in caso di lavaggio effettuato in ambito domestico.

Con le ordinanze gemelle 26217 e 26218 del 16 ottobre 2019, la Cassazione è tornata sul tema della qualificazione delle tute degli operatori ecologici come Dpi (dispositivi di protezione individuale) e del conseguente obbligo datoriale di manutenzione e lavaggio delle stesse.

La questione era già stata trattata dalla Suprema corte che, in numerose cause aventi il medesimo oggetto, aveva affermato il principio secondo cui la nozione di dispositivi di protezione individuale vada «riferita a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e sicurezza del lavoratore, in conformità con l'articolo 2087 del codice civile; ne consegue la configurabilità a carico del datore di lavoro di un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in efficienza degli indumenti di lavoro inquadrabili nella categoria dei Dpi».

Sulla base di tali principi, la Corte ha accolto il ricorso di due lavoratori e cassato, con rinvio, le sentenze della Corte d'appello di Cagliari che ha escluso che gli indumenti da lavoro forniti dalla società potessero essere qualificati come Dpi e ponendo a carico dei dipendenti il lavaggio degli stessi (in tal modo rettificando l'erronea interpretazione dell'articolo 40 del Dlgs 626/1994 (oggi sostituito dall'articolo 74 del Dlgs 81/2008). Da una controversia inerente la ripartizione della responsabilità e dei costi del lavaggio degli indumenti da lavoro, la Corte trae spunto per riflettere sulle circostanze in cui tali indumenti costituiscano Dpi.

Pare opportuno qui ricordare che già la circolare ministeriale 34/1999 aveva elencato le diverse funzioni a cui possono assolvere gli indumenti di lavoro e precisamente quali:

- a) elementi distintivi di appartenenza aziendale, come ad esempio le uniformi o le divise;
- b) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa;
- c) protezione da rischi per la salute e la sicurezza.

Proprio in quest'ultimo caso era stato affermato che rientrano nei dispositivi di sicurezza, in base

all'articolo 40 del Dlgs 626/1994, a titolo esemplificativo, gli indumenti adottati per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici. E ciò pare essere proprio il caso degli operatori ecologici (specie nel caso esaminato dalla Corte, ove non risultavano adottati mezzi diversi per fronteggiare il contatto con sostanze nocive per la salute).

Afferma inoltre la Cassazione che l'obbligo di fornire idonei Dpi «costituisce un precetto al quale il datore di lavoro è tenuto a conformarsi a prescindere dal fatto che il loro utilizzo sia specificamente contemplato nel documento di valutazione dei rischi, confezionato dal medesimo datore di lavoro».

Come si può notare, la classificazione degli indumenti di lavoro come Dpi dev'essere definita in ragione della funzione protettiva svolta in concreto e della loro idoneità, seppur minima, di ridurre i rischi legati all'esecuzione dell'attività lavorativa, costituendo uno specifico obbligo datoriale, imposto dalla normativa antinfortunistica, quello di porre in essere tutte le misure necessarie per garantire la salute e sicurezza dei lavoratori.

Le indicazioni fornite dalla Cassazione con le ordinanze gemelle 26217 e 26218 sono dunque preziose per tutte le imprese che, nell'ambito della propria organizzazione, adottino divise da lavoro: in tali casi va prudentemente effettuata un'opportuna valutazione dei rischi legati alle lavorazioni e della funzione, protettiva o meno della salute e sicurezza dei lavoratori, svolta dagli indumenti, aggiornando se del caso il documento di valutazione dei rischi e adottando di conseguenza le misure più idonee a mantenere in efficienza i Dpi.

**Sicurezza e
giurisprudenza - 2**

Necessario valutare sempre il modello 231 prima della sanzione

(Giovanni Negri, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 29 ottobre 2019)

Il Pos non è il Mogc. E senza un'espressa valutazione di quest'ultimo la società non può essere sanzionata, sulla base di quanto prevede il decreto 231, per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

Lo sottolinea la Cassazione con la sentenza 43656/2019 della Quinta sezione penale depositata ieri. Dove per Pos deve essere inteso il piano operativo per la sicurezza e per Mogc, il modello di organizzazione, gestione e controllo. È accolto così il ricorso presentato dalla difesa di una società, sanzionata sul piano economico per il reato di omicidio colposo in violazione della disciplina antinfortunistica.

In entrambi giudizi di merito la responsabilità penale della persona fisica del datore di lavoro/preposto alla sicurezza si era poi ripercossa sulla responsabilità amministrativa dell'impresa. Un'equazione che però la Cassazione smentisce, invitando invece il giudice a una più attenta e puntuale valutazione del modello organizzativo. Che pure esisteva, ma dai giudici mai è stato preso in considerazione.

Giudici che invece si sono soffermati sul Pos, che però, ricorda la Cassazione, è cosa diversa dal modello organizzativo e di gestione. Per la Corte, in materia di reati colposi compiuti trasgredendo le disposizioni a presidio della sicurezza dei luoghi di lavoro, «compete al giudice di merito, investito da specifica deduzione, accertare preliminarmente l'esistenza di un modello organizzativo e di gestione ex articolo 6 del decreto legislativo 231/2001; poi, nell'evenienza che il modello esista, che lo stesso sia conforme alle norme; infine che esso sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale prima della commissione del fatto».

Inoltre, non passa indenne dall'esame della Cassazione neppure il fatto che i giudici di merito, quanto a identificazione dell'interesse o vantaggio dell'impresa alla commissione del reato, condizione necessaria per la punibilità, abbiano argomentato in maniera apodittica e comunque insufficiente. Quando invece, dall'esame dei fatti, era emersa almeno la stipulazione di un contratto di nolo a caldo (messa a disposizione di un bene e di un servizio funzionale all'utilizzo del bene stesso) tra un'associazione temporanea di imprese, titolare di un appalto pubblico, e una srl che aveva fornito in noleggio una perforatrice il cui addetto era poi rimasto vittima di un cedimento del suolo.

**Sicurezza e
giurisprudenza - 3**

Infortuni sul lavoro, responsabilità non legata alla qualifica contrattuale

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 24 ottobre 2019)

In materia di sicurezza nei luoghi di lavoro non hanno rilevanza eventuali non coincidenze tra la qualifica contrattuale del lavoratore imputato delle violazioni in materia di prevenzione degli infortuni e quanto fatto concretamente.

E' questo uno dei principi su cui si fonda la sentenza n. 43193/2019 della Corte di cassazione (IV sez. Penale), depositata il 22 ottobre scorso, chiamata a decidere sul ricorso prodotto oltre che dal datore di lavoro, da un geometra assistente del cantiere edile dove trovava la morte un lavoratore investito dal cedimento di una autogru con il suo carico, complice un'errata manovra da parte dello stesso lavoratore addetto alle manovre del mezzo.

Questi era stato incaricato dell'operazione proprio dall'assistente, benché non fosse abilitato alla manovra del mezzo, né avesse ricevuto in proposito alcuna formazione e informazione.

A seguito di condanna nei due gradi di giudizio di merito, veniva presentato ricorso per Cassazione che, confermava, però, la responsabilità sia del responsabile dell'azienda, datore di lavoro, sia dell'assistente che aveva impartito l'ordine di esecuzione del lavoro.

Soffermando l'attenzione sulla responsabilità dell'assistente di cantiere, la doglianza di questi è che i giudici di merito hanno ritenuto che egli fosse un dirigente e non un mero esecutore degli ordini impartiti dal titolare della ditta.

La Corte di legittimità, nel respingere la difesa dell'imputato, sul punto ha chiarito che, ai fini dell'applicazione del Dlgs 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) per dirigente deve intendersi colui che, in concreto, dà l'ordine di effettuare un lavoro e con quell'ordine si inserisce e assume di fatto la mansione di dirigente, sicché ha il dovere di impartire le direttive sulle modalità di esecuzione del lavoro e di accertarsi che il lavoro venga fatto nel rispetto delle norme antinfortunistiche, senza lasciare agli operai, non soliti ad eseguirlo, la scelta dello strumento da utilizzare.

E' stato ricordato che sullo stesso argomento già in passato la Corte ha ritenuto che la figura del dirigente presuppone l'esistenza di comportamenti ricorrenti, costanti e specifici dai quali desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali, come tali riconosciute in ambito aziendale, anche nel campo della sicurezza sul lavoro, con poteri decisionali al riguardo.

Trattasi di principi, come ricorda la sentenza in commento, che possono essere fermi ma vanno

raccordati a quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera d) del citato Testo unico, il quale, seppure indirettamente, definisce le funzioni dirigenziali nell'attuazione delle direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa in forza di competenze professionali, poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico.

Peraltro, l'organizzazione dell'impresa, specie quella che opera nei cantieri temporanei e mobili, pur se ha prodotto una nomenclatura non coincidente con quella del richiamato Testo unico sulla sicurezza, resta, tuttavia, quella a cui occorre fare riferimento; ciò comporta che le varie qualifiche (direttore dei lavori, direttore di cantiere, assistente di cantiere, capo cantiere, ecc.) devono essere considerate nella loro sostanza e, quindi, tradotte nelle posizioni prevenzionistiche.

Infortunio sul lavoro: la Cassazione chiarisce i termini della responsabilità del proprietario dei luoghi di lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Tecnici24", 18 ottobre 2019)

Con la sentenza 2 ottobre 2019, n. 40259, la sez. IV pen. della S.C. di Cassazione (Pres. Dovere; Rel. Nardin) ha fatto chiarezza su un tema molto delicato: la responsabilità, a seguito di un infortunio sul lavoro, del proprietario dell'immobile in cui è svolta l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, infatti, non sempre sono stati convergenti gli orientamenti espressi sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza ed ora, grazie a questo ultimo intervento, la S.C. di Cassazione ha, invero, ricomposto magistralmente i tanti tasselli che compongono il complesso mosaico della posizione di garanzia del locatore, affrontando una vicenda molto tragica: quella del rogo di Prato nella quale, bisogna ricordare, persero la vita ben sette lavoratori cinesi di un'impresa tessile.

I Giudici di legittimità hanno, quindi, espresso alcuni importanti indirizzi in ordine alla responsabilità dei soci della società immobiliare, proprietaria e locatrice del capannone, in ordine agli oneri di sicurezza su di essi gravanti e alla c.d. "area di rischio" governabile dal locatore.

Il caso

La vicenda affrontata dalla S.C. di Cassazione risale alla fine del 2013 quando, il 1° dicembre, alla prime luci del mattino i Vigili del Fuoco venivano chiamati ad intervenire in un capannone industriale sito a Prato all'interno del quale era divampato un vasto incendio, che interessava la parte tergale dell'immobile, a causa del quale una parte del tetto era già collassata.

Tuttavia, malgrado l'intervento dei Vigili l'incendio si propagava ulteriormente, fino ad interessare l'intero capannone, e veniva definitivamente spento solo alle ore 19,00 del medesimo giorno; la scena che si è presentata d'avanti agli occhi dei soccorritori è stata certamente agghiacciante: in diverse zone del capannone venivano rinvenuti, infatti, i corpi degli operai deceduti, di cui sei carbonizzati, poi identificati a mezzo di esami odontologici e genetici.

Con sentenza del 20 febbraio 2018 la Corte di Appello di Firenze, quindi, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di Prato, da un lato ha assolto G.P. e M.P., rispettivamente socio accomandatario e socio accomandante ed amministratore di fatto della M. s.a.s., società immobiliare proprietaria e locatrice del capannone, dal reato di cui all'art. 449 c.p. per non avere commesso il fatto, mentre dall'altro li ha ritenuti, però, responsabili del reato di cui all'art. 589 c.p., per avere colposamente cagionato per negligenza, imprudenza ed imperizia la morte dei sette lavoratori cinesi e, più specificamente, per avere concesso in locazione alla ditta individuale T.M. di L.J. il capannone, a partire dal 29 febbraio 2012, nella consapevolezza che al suo interno erano stati realizzati abusivamente dei locali dormitorio, così consentendo un uso promiscuo abitativo ed

industriale dell'immobile, in assenza dei requisiti di abitabilità.

Agli stessi, inoltre, era stato anche contestato di aver omesso di interrompere il rapporto contrattuale pur avendo rilevato tale utilizzo illecito e pericoloso, tenuto conto anche del rischio d'incendio connaturato alla produzione di capi tessili, e quindi "... essendo consapevoli della situazione ed essendosi l'evento morte verificatosi, causalmente connesso con tale violazione, prevedibile ed evitabile".

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, assolto gli imputati dal reato di omicidio colposo ex art. 589 c.p., annullando senza rinvio la sentenza impugnata perché il fatto non sussiste, sulla base di lungo e articolato ragionamento da cui emergono alcuni interessanti indirizzi interpretativi che qui si possono brevemente sintetizzare.

Oneri di sicurezza del locatore nei confronti di soggetti utilizzatori della cosa

Il punto di partenza secondo i giudici è che è stato accertato che la costruzione del manufatto fosse intervenuta nel 2003 per opera di L.Y.L., la quale aveva mantenuto la disponibilità del locale, dal gennaio di quell'anno sino alla data dell'evento mortale, a seguito dapprima della formale cessione dell'originario contratto di locazione originariamente concluso fra M. s.a.s e la S. L. di D.M., ad imprese diversamente nominate, ma a lei facenti capo, e successivamente attraverso la stipulazione di nuovo contratto fra la medesima immobiliare e la T. M. da lei gestita con altri.

Orbene, sottolinea la S.C. di Cassazione che gli oneri di sicurezza che gravano sul locatore sono stabiliti dall'art. 1575 cod. civ. e, fatto salvo il dovere di assicurare il pacifico godimento della cosa, consistono nel dovere di consegnarla e di mantenerla in modo da servire all'uso convenuto.

Inoltre, precisano ancora i Giudici di legittimità che "E' ovvio che nell'obbligo di consegnare la cosa locata in buono stato manutentivo, in modo da servire all'uso convenuto, è compreso l'obbligo di garantire che la cosa sia esente da vizi che la rendano inidonea all'uso o che ne diminuiscano il godimento ed ancor prima quello di assicurare che la cosa non sia affetta di vizi tali da renderla pericolosa per la salute".

Invero, in merito va osservato che già in passato si è espressa la stessa S.C. di Cassazione, chiarendo che nei contratti di locazione relativi ad immobili destinati ad uso non abitativo, come nel caso de quo, grava sui conduttore l'onere di verificare che le caratteristiche del bene siano adeguate a quanto tecnicamente necessario per lo svolgimento dell'attività che egli intende esercitarvi, nonché al rilascio delle necessarie autorizzazioni amministrative; ne consegue che, ove il conduttore non riesca ad ottenere tali autorizzazioni, non è configurabile alcuna responsabilità per inadempimento a carico del locatore, e ciò anche se il diniego sia dipeso dalle caratteristiche proprie del bene locato.

La destinazione particolare dell'immobile, tale da richiedere che lo stesso sia dotato di precise caratteristiche e che attenga specifiche licenze amministrative "...diventa rilevante, quale condizione di efficacia, quale elemento presupposto o, infine, quale contenuto dell'obbligo assunto dal locatore nella garanzia di pacifico godimento dell'immobile in relazione all'uso convenuto, solo se abbia formato oggetto di specifica pattuizione, non essendo sufficiente la mera enunciazione, in contratto, che la locazione sia stipulata per un certo uso e l'attestazione del riconoscimento dell'idoneità dell'immobile da parte del conduttore".

Area di rischio governabile dal locatore

A ciò va aggiunto, poi, che se l'area di rischio governabile dal locatore, rispetto alla quale può affermarsi che egli rivesta una posizione di garanzia, è quella delineata dagli obblighi a lui facenti capo ai sensi degli artt.1575 e 1580 cod. civ., aventi natura cautelare in quanto il loro carattere prescrivito comporta l'elisione di un rischio, è solo l'effettiva consegna del bene che fa sorgere la posizione di garanzia.

Non è infatti "con l'assunzione dell'obbligo contrattuale di consegnare - quale prestazione che deve essere adempiuta dal locatore ed il cui mancato adempimento comporta il ricorso agli ordinari rimedi contrattuali - ma con la consegna materiale del bene che si delinea in capo al locatore il dovere di sicurezza in relazione all'area di rischio dal medesimo governabile e cioè in relazione alle caratteristiche strutturali dell'immobile, nei limiti sopra delineati, restando escluse (salvo diversa pattuizione, da cui può scaturire ulteriore obbligo cautelare) sia la sua conformità all'attività da svolgervi, che le trasformazioni o addizioni successive apportate dal conduttore".

Nel caso di specie, invece, precisa ancora la S.C. sul datore di lavoro che aveva realizzato abusivamente i locali dormitorio gravava l'obbligazione di sicurezza (cfr. art. 2087 c.c.) e in assenza dell'effettiva restituzione del capannone al locatore, non essendo stato interrotto il godimento della cosa e non essendo quindi il bene rientrato nella sua effettiva disponibilità, per la sostanziale prosecuzione del rapporto locativo, nessuna posizione di garanzia "...può individuarsi in capo al locatore in relazione alla pericolosità della situazione creatasi all'interno del capannone, a causa della costruzione da parte del conduttore del manufatto (soppalco) utilizzato quale dormitorio che non consentiva un rapido accesso alle vie di fuga, non gravando sul primo il governo del relativo rischio".

**Sicurezza e
giurisprudenza - 5**

Formazione, l'obbligo non si attenua in base al titolo di studio del lavoratore

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 11 ottobre 2019)

Storicamente la giurisprudenza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro della S.C. di Cassazione è, com'è noto, più che alluvionale e, ormai, ha toccato un po' tutti i profili problematici ma, indubbiamente, quello che attualmente è il più gettonato in assoluto è il tema della formazione.

Invero, proprio l'obbligo della formazione, intesa come "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi" (art.2, c.1, lett. aa, D.Lgs. n.81/2008) ha una struttura molto complessa in quanto racchiude molteplici elementi tra i quali spicca quello dell'adeguatezza dell'azione formativa, rapportata anche alle capacità individuali e il bagaglio di conoscenze che sono già in possesso del singolo dipendente.

In questo solco s'inserisce, ora, il nuovo intervento della S.C. di Cassazione Penale, Sez. IV, che con la sentenza 27 settembre 2019, n. 39732 (Pres. Fumu; Rel. Bruno), ha affrontato la questione di una possibile attenuazione dell'obbligazione formativa per effetto del titolo di studio conseguito dal lavoratore.

Il caso

La vicenda affrontata dai Giudici di legittimità riguarda un infortunio di cui è rimasto vittima R.M., ingegnere e lavoratore dipendente della ditta C.T., il quale era stato incaricato di mettere in funzione un inverter, ossia un'apparecchiatura che serve per trasformare la corrente continua prodotta dai moduli fotovoltaici in corrente alternata, idonea per alimentare la rete elettrica.

Dalle ricostruzioni operate dal personale ispettivo è emerso che per alcuni giorni il R.M. aveva tentato di mettere in funzione tale apparecchiatura, coadiuvato anche da un collega, ma senza riuscirci a causa di problemi di rete; la mattina del 18 maggio 2011, R.M. si era quindi nuovamente recato in cantiere e aveva riscontrato ulteriori difficoltà che l'avevano indotto a chiedere aiuto dapprima a G.M., dipendente della V. S.p.a., che già si trovava sul posto e, via telefono, a tale C., che era il suo tutor aziendale, grazie al quale era finalmente riuscito a individuare il problema nel circuito.

Purtroppo, però, durante la misurazione con un tester era partito un arco elettrico che aveva investito il lavoratore cagionandogli gravi lesioni, consistenti in ustioni di 2° e 3° grado alle mani, agli avambracci e al volto.

Sia il Tribunale di Bergamo che la Corte di Appello di Brescia ritenevano responsabile dell'accaduto S.E., datore di lavoro e amministratore delegato della ditta C.T., del reato di lesione personali gravi, di cui all'art. 590 c.p., con specifica violazione degli artt. 77, c. 3, 36, c. 2, 37 c. 1, 82, c. 1, del D.Lgs 81/2008; in particolare, la Corte territoriale in parziale riforma della sentenza emessa dal Tribunale, previa concessione all'imputato dell'attenuante di cui all'art. 62, n. 6, cod. pen. in rapporto di equivalenza rispetto alle contestate aggravanti, rideterminava la pena irrogata a S.E. in quella di mesi due di reclusione.

Sostanzialmente, quindi, Tribunale e Corte di Appello hanno addebitato al datore di lavoro la mancata dotazione dei dispositivi di protezione previsti per l'esecuzione di lavoro sotto tensione, nonché la mancata adeguata formazione del dipendente in relazione all'attività che egli era stato chiamato a compiere.

La tesi difensiva del datore di lavoro

L'imputato ha, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito, lamentando – per quanto riguarda l'aspetto formativo che qui interessa – il vizio di motivazione in relazione al concetto di persona esperta o persona avvertita nell'ambito della esecuzione di lavori elettrici.

Secondo la tesi difensiva l'inadeguatezza del complessivo impianto decisorio mostrerebbe i propri effetti anche sulla ritenuta mancata formazione e informazione dell'Ing. R.M. per svolgere il lavoro elettrico che gli era stato demandato; viene richiamato, in particolare, il disposto dell'art. 82 del D.Lgs. n.81/2008, in base al quale "è vietato eseguire lavori sotto tensione. Tali lavori sono tuttavia consentiti quando, per tensioni nominali non superiori a 1000 V in corrente alternata e 1500 V in corrente continua l'esecuzione di lavori su parti in tensione deve essere affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica".

Inoltre, viene anche sottolineato che la normativa di settore "...richiede che il lavoro de quo venga svolto da Persona Esperta (PES) o Persona Avvertita (PAV). Ebbene, allorquando ha dovuto valutare l'idoneità dell'Ing. R.M. a svolgere il lavoro elettrico di cui è processo, la Corte d'Appello di Brescia ha ricostruito in modo contraddittorio le argomentazioni a fondamento della propria decisione negativa, così palesando l'intrinseca debolezza del ragionamento seguito. Innanzitutto i Giudici, a pagina 13, muovono dal concetto di "formazione" che viene definito richiamando il punto 5.1.1. della norma CEI del 2005; poi viene indicata la differenza tra le due categorie (PES e PAV); infine la Corte giunge alla conclusione che l'ing. R.M. aveva una insufficiente preparazione sul piano della conoscenza di quello specifico apparecchio. Tale conclusione sarebbe, secondo la difesa, illogica e contraddittoria. Non solo perché si riconosce che il tipo di lavoro svolto poteva essere effettuato da un PES e da un PAV indifferentemente (l'Ingegnere sarebbe potuto rientrare in tale

categoria), ma anche perché trascurano di considerare il vizio occulto presente nell'apparecchiatura che avrebbe, secondo la difesa determinato l'evento”.

Titolo di studio del lavoratore ed esperienza professionale.

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, ritenuto infondato il ricorso facendo rilevare, tra l'altro, che al di là della classificazioni proposte dalla difesa, la persona offesa pur rivestendo la qualifica di ingegnere “non aveva ricevuto alcuna formazione pratica rispetto al lavoro da compiere e non aveva un conoscenza precipua di quel macchinario”.

Ecco, quindi, che secondo i Giudici di legittimità vi è da “...chiedersi se sia possibile ritenere che il datore di lavoro sia esente da responsabilità nel caso in cui confidi sulla preparazione teorica e sul qualificato titolo professionale del proprio dipendente”.

La risposta a tale quesito “...deve essere negativa, poiché non vi è nessuna ragione di esclusione della responsabilità del datore di lavoro che possa essere fatta discendere dalle qualità del proprio dipendente (titolo di studio e pregresse esperienze maturate)”; ad ancora per la S.C. di Cassazione “Il livello di esigibilità degli obblighi di formazione e informazione non si attenua in virtù del titolo di studio del lavoratore e della sua preparazione personale”.

In altri termini, insomma, il dovere datoriale d'informare, formare e addestrare ogni lavoratore non trova alcuna attenuazione quando il destinatario è un dipendente già esperto o sia in possesso di un titolo di studio e, sotto questo profilo viene richiamato molto opportunamente un precedente orientamento in base al quale “In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei dipendenti, gravante sul datore di lavoro, non è escluso nè è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro” ([1]).

Nel caso di specie, quindi, secondo la S.C. di Cassazione la Corte di merito ha risposto con puntualità, escludendo che il titolo di studio conseguito dal dipendente potesse sostituire il “formale riconoscimento di quelle specifiche qualifiche necessarie per operare sugli impianti sotto tensione”.

[1] Cass. pen. Sez. 4, n. 22147 del 11/02/2016, Rv. 266860.

**Sicurezza e
giurisprudenza- 6**

Delega di funzioni, il nuovo "giro di vite" della Cassazione su requisiti e specificità

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 3 ottobre 2019)

Con la sentenza 27 settembre 2019, n. 39745, la S.C. di Cassazione, sez. IV pen. (Pres. Fumu; Rel. Picardi) è ritornata nuovamente sul delicato tema dell'efficacia della delega di funzioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Com'è noto l'istituto è regolato dagli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n.81/2008, con i quali il legislatore da un lato ha mutuato le ipotesi di divieto già contenute nel D.Lgs. n.626/1994, mentre dall'altro ha codificato molti degli indirizzi giurisprudenziali sui requisiti per la sua validità che si sono stratificati nel corso del tempo.

La S.C. di Cassazione ha, quindi, richiamato i principi fondamentali in materia e, come vedremo, ha posto in particolare sotto i riflettori l'importante requisito della specificità.

Il caso

La vicenda processuale affrontata questa volta dai Giudici di legittimità riguarda un grave infortunio sul lavoro subito da un operaio a seguito di un incendio determinato dal contatto tra il gas delle bombole di GPL, svuotate dal lavoratore stesso, e un fuoco acceso nelle vicinanze, che gli cagionava ustioni sul volto ed ai polsi.

Gli accertamenti compiuti dal personale ispettivo e le risultanze testimoniali avevano consentito di stabilire che, pur trattandosi di una lavorazione ad alto rischio per la presenza di sostanze infiammabili, occasionalmente venivano accesi fuochi all'interno dell'azienda.

La Corte di Appello di Roma confermava, quindi, la sentenza di primo grado con cui V.N. era stato condannato alla pena sospesa di mesi 2 di reclusione, con il beneficio della non menzione, per il reato di cui all'art. 590 cod.pen. per avere cagionato, in qualità di legale rappresentante della N.C.S. s.r.l. e datore di lavoro, lesioni gravi all'operaio A.C.C.

In particolare secondo i Giudici di merito l'unica misura di prevenzione adottata dal datore di lavoro era stata quella di apporre alcuni cartelli che vietavano di accendere fuochi, misura questa ritenuta del tutto insufficiente in quanto l'imputato "...avrebbe dovuto semplicemente attenersi alle prescrizioni imposte dall'art. 46 del T.U. n. 81 del 2008 e controllare, personalmente o per mezzo di idoneo personale appositamente incaricato, che quel tipo di fuochi (utilizzati dai lavoratori anche allo scopo di riscaldarsi nelle gelide giornate invernali) non venissero accesi".

Il datore di lavoro ha, quindi, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di

merito sotto vari profili; in particolare, ha lamentato l'erronea applicazione della legge penale ed il vizio di motivazione della sentenza, che ha escluso la condotta abnorme del lavoratore, nonostante le fiamme divampate, da cui sono derivate le lesioni della vittima, non sia "...scaturito dal processo lavorativo, ma dalla condotta assolutamente imprevedibile dello stesso lavoratore, che ha acceso un fuoco sul luogo di lavoro, pur essendo segnalato da numerosi cartelli il rischio di incendio".

Al tempo stesso ha, inoltre, lamentato anche l'inosservanza dell'art. 299 del D.Lgs. n.81/2008, che enuncia il cd. principio di effettività, in quanto "...gli è stata attribuita una posizione di garanzia, nonostante la delega di funzioni conferita a G.G., che era l'amministratore di fatto della società".

La S.C. ha, tuttavia, ritenuto inammissibile il ricorso presentato, in quanto entrambi i motivi proposti "...sono meramente ripetitivi delle censure di appello e non si confrontano né con le puntuali risposte del giudice dell'impugnazione, oltre a risultare non pertinenti rispetto alla ricostruzione dei fatti effettuata da giudici di merito".

La presunta condotta abnorme del lavoratore

Ora, al di là di ciò, hanno osservato i Giudici di legittimità che nel caso de quo non si può parlare di comportamento abnorme del lavoratore ma, come già accennato, di carenze nelle misure di sicurezza rispetto all'evidente rischio d'incendio, tra cui un difetto di vigilanza.

Infatti, la fiamma è divampata durante l'operazione di svuotamento dei serbatoi dal gas propano liquido, quindi sicuramente riconducibile al ciclo produttivo e, dall'altro, per i giudici "...non vi è certezza che il fuoco sia stato acceso dal lavoratore e, comunque, i fuochi venivano occasionalmente accesi sul luogo di lavoro".

Ma in ogni caso la S.C. di Cassazione ha sottolineato che secondo gli orientamenti della giurisprudenza di legittimità, in tema di infortuni sul lavoro, qualora l'evento sia riconducibile alla violazione di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, il comportamento del lavoratore che abbia disapplicato elementari norme di sicurezza "...non può considerarsi eccentrico o esorbitante dall'area di rischio propria del titolare della posizione di garanzia in quanto l'inesistenza di qualsiasi forma di tutela determina un ampliamento della stessa sfera di rischio fino a ricomprendervi atti il cui prodursi dipende dall'inerzia del datore di lavoro" (1); ed ancora perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario "non tanto che essa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia" (2)

Inefficacia della delega di funzioni per difetto di specificità.

A riguardo, poi, del secondo motivo del ricorso come detto il datore di lavoro si era difeso

sostenendo di aver conferito nel 2010 una delega di funzioni mediante una procura institoria notarile e, per tale ragione, era da ritenersi esente da responsabilità.

La S.C. di Cassazione, invece, ha ribadito che l'atto di delega non ha prodotto l'effetto traslativo voluto in quanto "non presenta tutti i requisiti tipici della delega di funzioni ex art. 16 del d.lgs. n. 81 del 2008".

La delega, infatti, non riguardava "un ambito ben definito, ma l'intera gestione aziendale"; sotto tale profilo nella sentenza in commento viene richiamato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti ad altri soggetti "...a condizione che il relativo atto di delega, ex art. 16 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa" (3)

A tali requisiti si aggiunge, poi, quello previsto dal c.3 del citato art. 16, in base al quale la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite (4), va precisato che tale obbligo può essere adempiuto anche attraverso i modelli organizzativi e di gestione di cui all'art. 30, c.4, del D.Lgs. n.81/2008.

Alcune considerazioni sul principio di effettività.

Nella sentenza in commento non viene fatto, però, alcun riferimento all'art. 299 del D.Lgs. n.81/2008, richiamato invece dal ricorrente; tale norma, come detto, definisce il c.d. principio di effettività, in base al quale assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto.

Tale principio, tuttavia, non vale a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge (5) "...non potendosi confondere la tematica della delega delle funzioni prevenzionistiche con quella del principio di effettività, in base al quale colui che ha di fatto assunto e svolto i compiti propri del datore di lavoro risponderà in virtù di tale volontaria assunzione e non di una delega invalida, laddove il delegante «imperfetto» conserverà tutte le funzioni prevenzionistiche e i suoi doveri non potranno essere relegati all'obbligo di vigilanza di cui all'art. 16 D.Lgs. n.81/2008" (6).

1) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, n. 15174 del 13/12/2017 ud. - dep. 05/04/2018.

(2) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, n. 15124 del 13/12/2016 ud. - dep. 27/03/2017.

(3) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, n. 4350 del 16/12/2015 ud. - dep. 02/02/2016.

(4) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, n. 22837 del 21/04/2016 ud. - dep. 31/05/2016.

(5) Cass. pen. Sez. 4, n. 18414 del 27/04/2018,; Sez. IV n. 22246 del 28/02/2014

(6) Cass. pen. Sez. 4, n. 22606 del 04/04/2017; Sez. IV, n. 22246 del 28/02/2014.

**Sicurezza
e lavoratori - 1**

Sicurezza sul lavoro: al via le nuove tutele per i lavoratori di polizia e vigili del fuoco

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2019)

È stato finalmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 255 del 30 ottobre 2019) l'atteso Decreto ministeriale 21 agosto 2019, n. 127, recante il nuovo Regolamento in materia di tutela della salute e della sicurezza per il personale di Polizia di Stato e Vigili del fuoco.

Secondo quanto prevede, infatti, l'articolo 3, comma 2, del Dlgs n. 81/2008, il provvedimento doveva essere emanato entro 24 mesi (inizialmente 12) dall'entrata in vigore del "Testo unico" della sicurezza, ossia entro maggio del 2010; ci sono voluti, quindi, ben nove anni affinché prendesse vita lo specifico regime speciale, finalizzato ad adattare i principi del Dlgs n. 81/2008, alle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato e le peculiarità organizzative e d'intervento del personale di Polizia di Stato e Vigili del fuoco.

33

Il campo di applicazione

Il nuovo decreto n. 127/2019, quindi, colma un importante vuoto normativo – regolamentare e, come vedremo, è destinato a produrre effetti non solo nei confronti del personale della Pa interessata ma anche delle imprese private appaltatrici.

Il provvedimento in questione, infatti, sarà in vigore del prossimo 14 novembre e si applicherà alle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato e le strutture centrali e periferiche del ministero dell'Interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, nonché alle aree e le strutture di pertinenza del Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e nei riguardi del personale permanente e volontario del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, compreso quello che opera in situazioni di emergenza (articolo 1).

Tuttavia, gli articoli 14 e 17 dettano anche norme particolari in materia di appalti che, come accennato, esplicano i loro effetti anche verso i datori di lavoro privati che forniscono opere o servizi alle amministrazioni interessate, che tengono conto delle particolari esigenze legate principalmente alla riservatezza dei dati e l'esigenza di assicurare il pronto intervento nelle situazioni di emergenza.

Individuazione del datore di lavoro

Precisati questi profili preliminari, concentrando l'attenzione su alcuni degli aspetti più significativi, occorre osservare che una delle disposizioni che, almeno da una prima lettura, appare caratterizzata da alcune criticità è quella dell'articolo 2, il quale stabilisce i criteri per l'individuazione del datore di lavoro in tale ambito.

Tale norma pur richiamando la definizione di «datore di lavoro» per la sicurezza contenuta nell'articolo 2, comma 1, lett. b), del Dlgs n. 81/2008, stabilisce che «...nel rispetto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato e dei peculiari assetti organizzativi e ordinamentali vigenti, le funzioni di datore di lavoro sono assolte anche dal dirigente, al quale spettano i poteri di gestione dell'ufficio, ivi inclusi quelli di organizzazione del lavoro e di autonoma valutazione del rischio, ovvero dal funzionario non avente qualifica dirigenziale preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, anche ai fini dell'organizzazione del lavoro e della valutazione del rischio, ancorché non siano dotati di autonomi poteri di spesa. La responsabilità del predetto datore di lavoro è limitata agli effettivi poteri di gestione posseduti. Restano ferme le responsabilità dei dirigenti o funzionari che, per effetto delle disposizioni previste dagli ordinamenti di appartenenza, hanno l'obbligo di provvedere all'adozione di misure di prevenzione e di interventi strutturali e di manutenzione, per i quali sono necessari autonomi poteri decisionali e di spesa».

Invero, tale formulazione non sembra delle più felici in quanto pone in secondo piano il possesso, da parte del datore di lavoro, dei pur indispensabili autonomi poteri di spesa per attuare gli interventi; è facile, quindi, ipotizzare che specie in questa fase di prima applicazione delle nuove disposizioni non mancheranno difficoltà nell'individuazione dei datori di lavoro che avverrà con appositi decreti ministeriali.

Servizio di Prevenzione e valutazione dei rischi

Il provvedimento in commento detta, poi, anche diverse disposizioni in materia di Servizio di Prevenzione e Protezione (Spp) e di valutazione dei rischi; in particolare per quanto riguarda il Spp l'articolo 5 stabilisce che il datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze di riservatezza e segretezza, istituisce e organizza il servizio avvalendosi in via esclusiva di personale dell'amministrazione in possesso dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del Dlgs n. 81/2008.

Di conseguenza Rspg e Aspg saranno necessariamente interni, fermo restando che il datore di lavoro potrà, in assenza di professionalità nell'amministrazione, avvalersi di professionisti esterni a supporto delle attività di valutazione di rischi, regolata dall'articolo 28 e ss. del Dlgs n. 81/2008 e, come accennato, da diverse disposizioni del decreto n. 127/2019 che fissano anche alcune importanti deroghe ai comuni principi in materia.

Attività di vigilanza

Resta, infine, solo da precisare che, in attuazione dell'articolo 13 del Dlgs n. 81/2008, il decreto n. 127/2019, attribuisce le funzioni di vigilanza sul rispetto della disciplina antinfortunistica nei predetti ambiti ad appositi uffici interni appositamente deputati al controllo (articoli 6 e 7).

**Sicurezza
e lavoratori - 2**

Ai rider compenso minimo orario e copertura assicurativa Inail

(Giampiero Falasca e Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2019)

Con il via libera da parte della Camera, che ha approvato ieri in via definitiva il disegno di legge di conversione in legge, con modificazioni, del Dl 101/2019 sulla tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, sono in arrivo novità importanti per i collaboratori coordinati e continuativi e i riders (si veda anche il Sole 24 Ore del 29 ottobre scorso).

Per i collaboratori parasubordinati (anche delle piattaforme digitali) viene cancellato il riferimento alla natura «esclusivamente» personale del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, e scompare l'inciso che individuava come forma di etero-organizzazione del committente la predisposizione dei tempi e del luogo di lavoro.

Quanto ai riders, la legge di conversione individua dei livelli minimi di tutela che devono essere applicati a tutti i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di bici e veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali.

I contratti di lavoro con questi lavoratori devono essere stipulati per iscritto; inoltre, deve essere fornita ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. La violazione di tali impegni dà diritto a ricevere una indennità risarcitoria ed è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro.

Novità importanti riguardano il compenso, che deve essere definito dai contratti collettivi; in mancanza di accordo collettivo, i rider non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali affini. Tale previsione entrerà in vigore dopo 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. Inoltre, deve essere garantita una indennità integrativa per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli.

Viene anche stabilito a favore dei riders la copertura assicurativa obbligatoria Inail contro gli infortuni e le malattie professionali, con premio che verrà determinato in base al tasso di rischio corrispondente alla attività svolta. Sempre ai fini assicurativi, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale sarà tenuto a compiere tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal Dpr 1124/1965. Nei confronti di questi lavoratori, sempre il committente sarà tenuto a propria cura e spese al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al Dlgs 81/2008.

Il provvedimento approvato ieri interviene anche sulla questione dei precari Anpal, aprendo la strada a stabilizzazioni e a nuovi concorsi, potenzia l'Ispettorato nazionale del lavoro con 150 nuovi ispettori. Il decreto, invece, non contiene più l'immunità penale precedentemente accordata agli amministratori di Arcelor Mittal per la realizzazione del Piano ambientale degli impianti ex Ilva.

**Sicurezza e
Inail - 1**

Nuove tariffe Inail, posizioni errate da correggere in vista del calcolo

(Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 4 novembre 2019)

La revisione delle tariffe Inail introdotta dal 2019 e regolamentata dal decreto interministeriale del 27 febbraio scorso non è ancora conclusa: sono infatti diversi i casi sui quali l'Istituto è dovuto intervenire per orientare le aziende non solo nella corretta individuazione delle attività esercitate rispetto al nuovo nomenclatore tariffario, ma anche nel poter rettificare eventuali classificazioni non conformi, conseguenti all'attività d'ufficio effettuata dall'Inail nel trasporre le lavorazioni denunciate dal vecchio al nuovo sistema.

38

I cambiamenti

Diverse situazioni sono state infatti oggetto di scorpori, accorpamenti o voci di nuova istituzione, per via dell'aggiornamento del sistema di classificazione.

Il caso più eclatante riguarda le voci di tariffa 0722 e 0723 (attività d'ufficio, attività di call center e di sportelli informatizzati, compreso l'uso di veicoli per accedere ad altri uffici, cantieri e opifici): la nota 14376 del 2 ottobre ha sollecitato le sedi e le aziende coinvolte a effettuare il monitoraggio previsto già con la nota 11358 del 26 luglio 2019.

Pur non avendo dato una scadenza legata a questa attività, l'Inail ha comunque fatto presente che deve essere completata in vista dell'elaborazione dei tassi 2020, che avviene a dicembre.

Pertanto, è opportuno che le aziende interessate e i loro intermediari si adoperino per evitare incongruenze nella classificazione, che andrebbero a ripercuotersi sulla autoliquidazione 2020 (imponendo alle aziende versamenti diversi rispetto a quelli dovuti), causando situazioni difficili da sistemare in un momento successivo.

Il monitoraggio e i questionari

A luglio 2019 l'Inail ha comunicato la realizzazione di un servizio online per monitorare le attività d'ufficio, al quale possono accedere esclusivamente le aziende o i loro intermediari che svolgono le lavorazioni sopra indicate: si tratta delle aziende titolari di posizione assicurativa territoriale che dal 2019 presentano la voce 0722 inglobata in un'altra voce o la 0722 coesistente con la voce 0723. Peraltro, già con la nota 5453 del 3 aprile 2019, l'Inail aveva anticipato che le attività di sistemazione delle incongruenze dovute alle operazioni effettuate dall'Istituto per applicare le nuove tariffe - intervenute successivamente alla scadenza dell'autoliquidazione - avrebbero comportato la rideterminazione del premio di autoliquidazione 2018/2019.

Con la nota del 2 ottobre scorso, l'Inail ha sollecitato nuovamente le aziende e gli intermediari ad accedere al Punto Cliente presente sul sito internet per permettere un adeguato monitoraggio e garantire la sistemazione di eventuali anomalie, nate dall'accorpamento effettuato d'ufficio rispetto alla realtà delle diverse situazioni aziendali ancora oggi in corso. Le sedi avranno a disposizione la lista di lavorazione dei questionari.

Entrando nella pratica, per poter effettuare la verifica occorre accedere al servizio online «questionario attività»: per ogni lavorazione sono state predefinite le domande standard a cui le aziende dovranno fornire una risposta affermativa/negativa, se rilevano la non conformità della lavorazione attribuita. È possibile, inoltre, inserire eventuali annotazioni.

Le situazioni da rettificare

Le situazioni che si possono presentare sono due, anche congiuntamente:

- attività d'ufficio-operazioni di cassa, a cui possono accedere le aziende che hanno polizze attive in cui la voce 0722, presente nell'anno 2018, è stata ricompresa in un'altra lavorazione (cosiddetta inglobante), nell'anno 2019;
- attività d'ufficio-personale itinerante, in cui sono coinvolte le aziende che hanno polizze attive, nell'anno 2019, con una classificazione tariffaria delle lavorazioni alle voci 0722 e 0723.

Attraverso le risposte fornite, le sedi Inail verificheranno la classificazione tariffaria: il provvedimento di rettifica della classificazione avrà decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2019 o comunque dalla data in cui l'esatta classificazione doveva essere applicata per effetto dell'entrata in vigore delle nuove tariffe dei premi.

Se la precedente classificazione ha comportato il versamento di un premio minore di quello effettivamente dovuto, alle integrazioni di premio non sarà applicata alcuna sanzione, essendo la classificazione determinata da un comportamento anomalo della procedura centralizzata di aggiornamento dei classificativi.

LE VOCI SOTTO ESAME

1. Attività d'ufficio - operazioni di cassa

- Il nuovo nomenclatore ha compreso le operazioni di cassa nella declaratoria dell'attività commerciale, inserite nella precedente classificazione nella voce 0722, mentre le attività d'ufficio continuano a essere classificate alla voce 0722, anche nel nuovo sistema
- Per una posizione assicurativa che presentava nel 2018 le voci 0722 (registratore di cassa) e 0111 (commercio), l'Inail ha assegnato per il 2019 la sola voce 0111, perché inglobante della voce 0722 (cessando al 31 dicembre 2018 la voce 0722).
- Se l'azienda, oltre al personale addetto alle operazioni di cassa, ha personale che svolge attività d'ufficio (gestione amministrativa, commerciale e così via) dovrà accedere al questionario per segnalare che quest'ultimo è assicurato nella voce di tariffa 0722, per ottenere il suo ripristino, senza interruzione nella copertura assicurativa, dal 1° gennaio 2019.
- In base al questionario, la voce 0722 andrà ripristinata dal 1° gennaio 2019, in questi casi:

	ATTIVITÀ	VOCE APPLICABILE
Attività amministrative	Operazioni di cassa	
Sì	No	0722
Sì	Sì	0722

2. Attività d'ufficio - personale itinerante

Secondo il nuovo sistema di tariffa, rientra nella voce 0722 anche l'attività del personale che, oltre a prestare attività amministrativa o professionale, fa uso di auto e accede ad altri uffici. Se il personale accede a cantieri, opifici e simili, trova applicazione la nuova voce 0723. Rientra nella stessa voce anche il personale (dirigenti compresi) che svolge attività prevalentemente itinerante.

In capo allo stesso lavoratore non possono coesistere le voci 0722 e 0723 ma possono essere presenti entrambe nella stessa azienda, rispetto a persone diverse. Ecco il quadro:

	ATTIVITÀ	VOCE APPLICABILE
Attività amministrative	Accessi in cantieri, opifici e simili/personale itinerante	
Sì	No	0722
Sì	Sì	0722/0723
No	Sì	0723

Con le risultanze del questionario, se l'Inail accerterà una classificazione difforme delle lavorazioni, procederà alle rettifiche, rideterminando, sulla base delle retribuzioni denunciate nell'autoliquidazione 2018/2019, il premio di rata 2019.

Il noleggio macchine con operatore segue l'attività svolta *(Ornella*

Lacqua e Alessandro Rota Porta, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi", 4 novembre 2019)

È sempre più cospicua la prassi Inail sul nuovo sistema tariffario entrato in vigore quest'anno. Si tratta di chiarimenti diversi, che puntano a fornire un quadro interpretativo alle aziende, alle prese con soppressioni di voci di tariffa, con accorpamenti e scorpori, e con voci che nel sistema precedentemente in vigore semplicemente non esistevano.

41

Sono del 12 luglio scorso le prime Faq pubblicate dall'Istituto. Sono arrivate poi quelle del 10 settembre, con la nota 13134/2019. Queste, senza contare gli altri chiarimenti riferiti alla gestione delle attività classificate alle voci 0722 e 0723. Sarebbe utile, a questo punto - per facilità di lettura e consultazione - istituire un unico vademecum a corredo del nomenclatore (approvato con il decreto ministeriale del 27 febbraio 2019), consultabile sul sito dell'Inail e che possa comprendere tutti gli aggiornamenti, appunto, in un solo documento.

Il noleggio di macchine

Tornando, invece, agli aspetti operativi presenti nei vari interventi citati, ve ne sono alcuni che meritano di essere ricordati, per una corretta individuazione dell'inquadramento e per i riflessi sui premi. È il caso delle attività di noleggio di macchine e attrezzature. Per queste, il tariffario dei premi prevede il noleggio di alcuni beni: i motoveicoli, gli autoveicoli, le biciclette e simili rientrano alla voce 9125 (gestione industria), comprese le operazioni di rimessaggio, riparazione, manutenzione; invece, i mezzi tecnici per cinematografia e spettacolo alla voce 0511 (gestione industria).

Ma che cosa accade per tutte quelle attività di noleggio non espressamente previste dal nomenclatore? Qui occorre analizzare se si è in presenza di noleggio «a caldo» o «a freddo». Nel primo caso, quando avviene il noleggio di mezzi e macchinari con operatore, per individuare la tariffa bisogna ricercare le voci specifiche dell'attività svolta, poiché l'operatore dipendente dell'azienda noleggiante effettua le operazioni generalmente previste in specifiche voci o riconducibili a queste.

Viceversa, nell'ipotesi del noleggio a freddo, ossia senza operatore, se l'attività non è espressamente prevista in tariffa, va assimilata - per modalità di svolgimento - alla vendita, riconducibile alle relative voci.

Laboratori e punti vendita

Con la nota 13134/2019, in risposta ai quesiti sulla nuova classificazione tariffaria, l'Inail ha chiarito che, nel caso di un esercizio dove siano presenti un laboratorio e un punto vendita, il primo prevale sul secondo, ai fini della classificazione. La sua presenza, fisicamente annessa al locale in cui è svolta l'attività di commercio, comporta quindi l'applicazione di una sola voce di tariffa, quella riferita all'attività esercitata nel laboratorio (purché nella stessa siano comprese le attività di vendita).

Per le catene di negozi, qualificabili come strutture a sé stanti in cui si svolge stabilmente la vendita, sebbene siano prive di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale, l'attività è classificabile alla specifica voce di tariffa per la vendita.

Eventi della Fondazione

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.

SEMINARIO NAZIONALE RLS SETTORE IGIENE AMBIENTALE

43

Bari 28 novembre 2019, ore 10,00 - Sala Consiliare Città metropolitana di Bari Corso Vittorio Emanuele, 84

Valido come aggiornamento per Formatori, Dirigenti, Preposti, RSPP/ASPP e RLS

Rassegna di normativa

(G.U. 2 novembre 2019, n. 257)

Sicurezza

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A06272)

(G.U. 11 ottobre 2019 n. 239)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A06272)

(G.U. 11 ottobre 2019 n. 239)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A06272)

(G.U. 11 ottobre 2019 n. 239)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A06272)

(G.U. 11 ottobre 2019 n. 239)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (19A06272)

(G.U. 11 ottobre 2019 n. 239)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni manufatti esplosivi (19A06667)

(G.U. 26 ottobre 2019 n. 252)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127

Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica. (19G00133)

(G.U. 30 ottobre 2019 n. 255)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 18 ottobre 2019

Modifiche all'allegato 1 al decreto del Ministro dell'interno 3 agosto 2015, recante «Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139». (19A06608)

(Suppl. Ordinario n. 41)

(G.U. 31 ottobre 2019 n. 256, S.O., n. 41)



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.