



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 4 febbraio 2020

EVENTI DELLA FONDAZIONE

CONVEGNO INTERNAZIONALE 10 ANNI DI ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

IN ITALIA CRESCE LA CULTURA DELLA SICUREZZA

23 aprile 2020 alle ore 10:00
Roma, Complesso monumentale dell'ARA PACIS
Sala Auditorium (via di Ripetta, 190)

41

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e reddito di cittadinanza

BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA, POLIZZA ASSICURATIVA CONTRO GLI INFORTUNI INAIL OBBLIGATORIA NEI PUC

L'Inail ha stabilito che i soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza impegnati dai Comuni in Progetti Utili alla Collettività, i cosiddetti Puc, devono essere assicurati contro gli infortuni e le malattie professionali. E' quanto stabilito nella Determina n. 3/2020 dell'Inail, approvata dal Ministero del lavoro con il Decreto n. 5/2020 (in attesa di registrazione alla Corte dei Conti). La polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie obbligatoria ha un costo per i titolari di Reddito di Cittadinanza tenuti a partecipare ai Puc. (Alberto Giordano, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Tecnici24", 27 gennaio 2020)

5

Sicurezza ed antincendio

MILLEPROROGHE, SPUNTA IL DIFFERIMENTO PER L'ADEGUAMENTO ANTINCENDIO DELLE STRUTTURE RICETTIVE

Con l'emanazione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica", meglio conosciuto anche come "decreto Milleproroghe", il Governo è intervenuto su più fronti, tra cui anche quello HSE, stabilendo da un lato il differimento del termine previsto per l'adeguamento di alcune strutture ricettive turistico - alberghiere e per godere del cd. "bonus verde", e dall'altro introducendo una nuova disciplina sulla Banca dati informatizzata delle verifiche gestita dall'INAIL. (Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Sicurezza24", 22 gennaio 2020)

6

Sicurezza e studi professionali

NEGLI STUDI PROFESSIONALI SICUREZZA SEMPLIFICATA SOLO TRAMITE ACCORDO E DECRETO

Perdono pezzi per strada le disposizioni di legge per lo snellimento del quadro normativo in materia di sicurezza da parte dei lavoratori autonomi, con relativa semplificazione delle procedure e degli adempimenti. Non basta, dunque, creare la "leggi di intenti" per modificare e alleggerire i vari iter burocratici a carico degli operatori, quando poi non si realizza l'intesa.

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 21 gennaio 2020)

10

Sicurezza e sanzioni

IL DATORE DI LAVORO NON FORMATO NON È SANZIONABILE

Il datore di lavoro che faccia personalmente uso di attrezzature di lavoro che per il loro impiego richiedono conoscenze particolari mediante formazione, informazione e addestramento adeguati non è sanzionabile penalmente se non rispetta tale obbligo. Con tale parere si è espressa la Commissione ministeriale per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'interpello 1/2020.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 gennaio 2020)

12

Sicurezza e giurisprudenza – 1

LA NOTIFICA DEL VERBALE ISPETTIVO È VALIDA ANCHE SE IL DATORE È ASSENTE

La notifica del verbale ispettivo al datore di lavoro per violazione di norme antinfortunistiche può avvenire anche a mezzo del servizio postale e, qualora la raccomandata non venga consegnata per l'assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, si perfeziona per compiuta giacenza.

(Angelina Turco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 febbraio 2020)

14

Sicurezza e giurisprudenza - 2

DATORE DI LAVORO COLPEVOLE PER IL MOBBING ORIZZONTALE SOLO SE INFORMATO

Il lavoratore che subisce il cosiddetto mobbing orizzontale (cioè, quello attuato da colleghi che abbiano livello e mansioni equiparabili al proprio) non ha diritto al risarcimento da parte del datore di lavoro se quest'ultimo dimostra di non essere stato a conoscenza degli atti persecutori posti in essere dai propri dipendenti.

(Giulia Bifano e Massimiliano Biolchini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 gennaio 2020)

16

Sicurezza e giurisprudenza - 3

PRASSI DI LAVORO CONTRA LEGEM, RUOLO ATTIVO DEL PREPOSTO E DOVERE D'INTERVENTO DEL DATORE DI LAVORO

Con la sentenza 17 gennaio 2020, n. 1683, la S.C. di Cassazione, sez. IV (Pres. Piccialli; Rel. Esposito), ha affrontato un nodo oggi diventato particolarmente delicato, dopo la riforma operata dal D.Lgs. n.81/2008: il ruolo attivo del preposto e il dovere d'intervento del datore di lavoro, anche mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari, qualora all'interno dei luoghi di lavoro siano adottate da parte dei lavoratori delle procedure di lavoro scorrette.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", Edizione del 21 gennaio 2020, n. 2)

18

Sicurezza e giurisprudenza - 4

IL SINDACO DEVE ORDINARE LA RIMOZIONE DELL'AMIANTO ABBANDONATO VICINO ALLE CASE

Provoca allarme negli edifici vicini la presenza in ambito urbano di depositi incontrollati di materiale abbandonato contenente amianto. L'art. 255 del dlgs n. 152/2006 sanziona in via amministrativa l'abbandono di rifiuti pericolosi e l'art. 1 della legge n. 257/1992 vieta l'estrazione, l'importazione, la commercializzazione e la produzione di amianto o di prodotti contenenti amianto.

(Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 3 febbraio 2020)

21

Sicurezza e giurisprudenza - 5

MEMBRI DEL CDA RESPONSABILI IN CASO DI INFORTUNIO, SALVO FORMALE ATTO DI DELEGA

La Corte di cassazione, con sentenza n. 54, depositata il 3 gennaio 2020, è tornata a esprimersi sulla distribuzione delle responsabilità in materia di obblighi di prevenzione infortuni nelle società di capitali. Esprimendo un principio generale, la Corte ha prima di tutto evidenziato che nelle società di capitali gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro «gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia».

(Alberto De Luca e Luca Cairolì, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 14 gennaio 2020)

23

Sicurezza e regole

SICUREZZA SUL LAVORO, REGOLE PUNTUALI A GARANZIA DELLA SALUTE

L'ultima affermazione di principio, in ordine di tempo, è arrivata nella vicenda Ilva con l'ordinanza del Tribunale di Taranto, resa pubblica lo scorso 7 gennaio, che ha autorizzato la proroga della facoltà d'uso dell'altoforno 2.

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 29 gennaio 2020)

25

Sicurezza in condominio

RESPONSABILITÀ DELL'AMMINISTRATORE PER L'ASCENSORE IN USO SENZA COLLAUDO

La normativa sugli ascensori negli ultimi venti anni è stata caratterizzata dall'introduzione di regole precise e complesse, che prescrivono obblighi specifici a carico dell'amministratore di condominio, in qualità di legale rappresentate dei proprietari.

(Michele Orefice, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 21 gennaio 2020)

28

Sicurezza e sanità

VIOLENZA CONTRO I SANITARI, LE TELECAMERE NON BASTANO. LA RICETTA DEGLI PSICOLOGI GUARDA A ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FORMAZIONE FGTAWTW

Sicuri sul lavoro? No, nemmeno nei luoghi in cui si va per avere una cura, come gli ospedali. Le cronache di inizio anno riportano già molti casi di aggressioni gravi al personale sanitario, mentre nel 2019 sono stati più di 1.000 i medici che hanno esposto denuncia per aggressioni fisiche e verbali, di cui l'80% si è verificato ai danni degli operatori dei Pronto Soccorso.

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano Sanità", 14 gennaio 2020)

33

Sicurezza e nuovi lavori

DAL 1° FEBBRAIO PARTE LA TUTELA ASSICURATIVA PER I RIDERS

Il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128, ha modificato la disciplina che equipara taluni rapporti di collaborazione ai rapporti di lavoro subordinato contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 ed ha inoltre previsto una specifica disciplina per i rapporti di lavoro dei cd. riders,

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 gennaio 2020)

36

L'ESPERTO RISPONDE

40

RASSEGNA NORMATIVA

42

News e approfondimenti

Sicurezza
e reddito
di cittadinanza

5

Beneficiari Reddito di Cittadinanza, Polizza assicurativa contro gli infortuni Inail obbligatoria nei Puc

(Alberto Giordano, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 27 gennaio 2020)

L'Inail ha stabilito che i soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza impegnati dai Comuni in Progetti Utili alla Collettività, i cosiddetti Puc, devono essere assicurati contro gli infortuni e le malattie professionali. E' quanto stabilito nella Determina n. 3/2020 dell'Inail, approvata dal Ministero del lavoro con il Decreto n. 5/2020 (in attesa di registrazione alla Corte dei Conti).

La polizza assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie obbligatoria ha un costo per i titolari di Reddito di Cittadinanza tenuti a partecipare ai Puc, sia con Patto per il lavoro sia con Patto per l'inclusione sociale, di 90 centesimi al giorno. Un importo che è a carico dei Comuni che li impiegano. L'obbligo ricorre anche nel caso in cui la partecipazione sia su base volontaria.

Il premio di 90 centesimi di euro al giorno è oggetto a rivalutazione: dopo il primo biennio potrà essere rideterminato dal ministro del Lavoro.

L'Istituto ha anche precisato con la Determina n.3/2020 che la copertura assicurativa è attivata e gestita tramite la piattaforma GePI, che recentemente è stata aggiornata con l'introduzione di nuove funzionalità volte alla semplificazione delle attività di controllo in carico ai Comuni sul possesso dei requisiti di residenza e soggiorno.

Milleproroghe, spunta il differimento per l'adeguamento antincendio delle strutture ricettive

(Mauro Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 22 gennaio 2020)

Con l'emanazione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica", meglio conosciuto anche come "decreto Milleproroghe", il Governo è intervenuto su più fronti, tra cui anche quello HSE, stabilendo da un lato il differimento del termine previsto per l'adeguamento di alcune strutture ricettive turistico - alberghiere e per godere del cd. "bonus verde", e dall'altro introducendo una nuova disciplina sulla Banca dati informatizzata delle verifiche gestita dall'INAIL (1).

Si tratta, invero, di un provvedimento – in vigore dal 31 dicembre 2019 – che sta facendo abbastanza discutere, sia per l'ennesima proroga concessa a tali strutture anche se, come vedremo, tutto sommato circoscritta ad alcune zone interessate da eventi di carattere eccezionale; sia per l'introduzione di un nuovo onere economico in capo agli organismi incaricati di compiere le verifiche obbligatorie degli impianti elettrici di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche che rischia di essere scaricato, alla fine, sui datori di lavoro.

La proroga del termine di adeguamento delle strutture ricettive

Per quanto riguarda il primo intervento va segnalato che l'art. 3, c.5, del D.L. n.162/2019, interviene sui termini per l'adeguamento delle strutture turistiche – alberghiere con oltre 25 posti letto.

Va ricordato che, in effetti, già in precedenza il c.1122, lett. i), dell'art. 1 della legge n. 205/2017 (cd. legge di bilancio 2018) ha introdotto una serie di disposizioni per tali attività esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro dell'Interno 9 aprile 1994, in possesso dei requisiti previsti per l'ammissione al piano straordinario di adeguamento antincendio approvato con il Decreto del Ministro dell'interno 16 marzo 2012.

La legge n.205/2017, aveva, infatti, stabilito che l'adeguamento alle norme di prevenzione incendi doveva completarsi entro il 30 giugno 2019, previa presentazione entro il 1° dicembre 2018, al Comando provinciale dei Vigili del fuoco della SCIA parziale, attestante il rispetto di almeno quattro delle prescrizioni previste.

Si tratta della:

- resistenza al fuoco delle strutture;
- la reazione al fuoco dei materiali;
- le compartimentazioni;
- i corridoi;
- le scale;
- gli ascensori e i montacarichi;
- gli impianti idrici antincendio;
- le vie d'uscita ad uso esclusivo, con esclusione dei punti ove è prevista la reazione al fuoco dei materiali;
- le vie d'uscita a uso promiscuo, con esclusione dei punti ove è prevista la reazione al fuoco dei materiali;
- i locali adibiti a deposito.

L'art. 3, c.5, del "Milleproroghe" ha modificato, quindi, la lett. i) del comma 1122 della legge n.205/2017, prorogando al 30 giugno 2022 il termine per l'adeguamento alle disposizioni in materia di prevenzione incendi previsto per le strutture ricettive turistico alberghiere con oltre 25 posti letto localizzate:

-nei territori colpiti dagli eccezionali eventi meteorologici che si sono verificati a partire dal 2 ottobre 2018, così come individuati dalla delibera dello stato di emergenza del Consiglio dei ministri 8 novembre 2018 (in Gazzetta Ufficiale 15 novembre 2018, n. 266) (2);

-nei territori colpiti dagli eventi sismici del Centro Italia nel 2016 e 2017, così come individuati dagli allegati 1, 2 e 2-bis del D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229 (3);

-nei comuni di Casamicciola Terme, Lacco Ameno e Forio dell'isola di Ischia in ragione degli eventi sismici verificatisi il 21 agosto 2017

I soggetti interessati, che non saranno certamente pochi vista la vastità delle aree interessate, hanno ottenuto, così, una vera boccata d'ossigeno anche se, va precisato, che per usufruire di tale proroga sono tenuti a presentare, entro il 31 dicembre 2020, al Comando provinciale dei Vigili del fuoco la già citata SCIA parziale (4).

La nuova banca dati informatizzata per impianti elettrici di terra e contro le scariche atmosferiche Un'altra misura di rilievo in materia di sicurezza sul lavoro è contenuta nell'art. 36 del D.L. n.162/2019, che ha inserito nel D.P.R. n.462/2001, il nuovo art.7-bis, in base al quale per digitalizzare la trasmissione dei dati delle verifiche, l'INAIL predispone la banca dati informatizzata delle verifiche.

Sul datore di lavoro grava l'obbligo di comunicare telematicamente il nominativo dell'organismo che ha incaricato di effettuare le verifiche obbligatorie periodiche (cinque anni o due a seconda dei casi) degli impianti elettrici di messa a terra, i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche e gli impianti in luoghi con pericolo di esplosione (cfr. artt. 4, c.1, e 6, c.1).

Farà certamente molto discutere l'introduzione dell'obbligo a carico dell'organismo incaricato di effettuare dette verifiche di corrispondere all'INAIL una quota, pari al 5 per cento della tariffa stabilita dal Decreto del Presidente ISPESL 7 luglio 2005, per "...coprire i costi legati alla gestione ed al mantenimento della banca dati informatizzata delle verifiche".

In agguato c'è, come già accennato, l'evidente rischio che tutto ciò finisca, poi, per far aumentare i costi a carico dei datori di lavoro.

La proroga del "bonus verde" 2020

Da segnalare, infine, in tema di ambiente, che l'art. 10 del D.L. n.162/2019, ha anche prorogato per il 2020 le agevolazioni introdotte nel 2018 dalla già citata legge n.205/2017, sul cd. "bonus verde".

Si tratta di una detrazione dall'Irpef pari al 36% delle spese sostenute, entro il limite massimo di spesa di 5.000 euro e con un limite massimo di detraibilità dall'imposta di 1.800 euro, per unità immobiliare, per interventi di:

- sistemazione a verde di aree scoperte private di edifici esistenti, unità immobiliari, pertinenze o recinzioni;
- realizzazione d'impianti di irrigazione e pozzi;
- realizzazione di coperture a verde e giardini pensili.

Tale misura deve essere accolta molto positivamente in quanto rappresenta un beneficio che favorisce la diffusione del verde in un Paese, come l'Italia, in cui nell'ultimo trentennio il processo di cementificazione selvaggia ha portato alla distruzione di migliaia di ettari con gravi ricadute sulla salute dei cittadini e degli animali.

(1) In Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2019, n. 305.

(2) Trattasi delle Regioni Calabria, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Toscana, Sardegna, Sicilia, Veneto e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

(3) Rientrano nel campo applicativo molteplici comuni delle Regioni Lazio, Abruzzo, Marche, Umbria.

(4) In merito si segnala Ministero dell'Interno, Nota 28 novembre 2018, prot. n.16419, che ha fornito alcuni chiarimenti in merito.

Negli studi professionali sicurezza semplificata solo tramite accordo e decreto

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 21 gennaio 2020)

Perdono pezzi per strada le disposizioni di legge per lo snellimento del quadro normativo in materia di sicurezza da parte dei lavoratori autonomi, con relativa semplificazione delle procedure e degli adempimenti. Non basta, dunque, creare la "leggi di intenti" per modificare e alleggerire i vari iter burocratici a carico degli operatori, quando poi non si realizza l'intesa.

L'accordo per varare alcuni decreti attuativi previsti dal Jobs act degli autonomi del 2017 (legge 81/2017) non vi è stato, per cui sono rimaste insolute, tra le tante altre, l'emanazione di "uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, applicabili agli studi professionali".

I testi normativi, in materia di salute e sicurezza, avrebbero dovuto tener conto di alcuni principi, quali:

- a) individuare specifiche misure tecniche di prevenzione idonee a garantire la tutela della salute e sicurezza delle dei lavoratori applicabili alle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali, con o senza retribuzione, e anche al fine di apprendere un'arte o un mestiere o una professione;
- b) determinare le misure tecniche e amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali e organizzative degli studi professionali;
- c) semplificare gli adempimenti meramente formali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale;
- d) riformulare e razionalizzare l'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale per la violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali, avuto riguardi ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

È ovvio che, in mancanza di un testo di legge avente pari efficacia al Dlgs 81/2004 (testo unico

sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), che ha un campo di applicazione generale, anche gli studi professionali sono tenuti a osservare tutte le disposizioni, sia di natura sostanziale che formale, in esso contenute e riferite alla generalità delle persone addette.

Tuttavia, allo stato, la situazione tracciata non si ritiene possa prescindere dal quadro normativo, seppure contrattuale, già esistente, che ha trattato anche la materia della sicurezza. In proposito, si ritiene assuma particolare rilievo l'accordo del 31 gennaio 2012, sottoscritto dalle parti sociali che avevano stipulato il Ccnl dell'11 novembre 2011 degli studi professionali, con il quale sono state regolamentate le procedure per l'individuazione del rappresentante aziendale e territoriale della sicurezza dei lavoratori, i modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa, (ex articolo 30 del testo unico e Dlgs 231/2001), la valutazione del rischio da stress correlato, la formazione dei lavoratori. Si tratta di disposizioni che si ritiene non possano essere trascurate in sede di applicazione del vigente testo unico.

È da aggiungere, infine, che gli studi professionali, in carenza di specifica disciplina, possono comunque fruire nel frattempo di una notevole semplificazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che, dopo l'emanazione del Dlgs 81/2004, si è già avuta a favore delle micro e piccole aziende (che occupano, rispettivamente, fino a 10 e fino a 50 lavoratori) mediante procedure standardizzate previste dal decreto interministeriale del 30 novembre 2012, entrato in vigore il 1° giugno 2013, applicabile certamente anche agli studi professionali.

Comunicazione obbligatoria all'Inail dei dati sanitari, i chiarimenti del Ministero

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 gennaio 2019)

Il datore di lavoro che faccia personalmente uso di attrezzature di lavoro che per il loro impiego richiedono conoscenze particolari mediante formazione, informazione e addestramento adeguati non è sanzionabile penalmente se non rispetta tale obbligo. Con tale parere si è espressa la Commissione ministeriale per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'interpello 1/2020.

Il quesito si fonda sulla portata dell'articolo 69 del Dlgs 81/2008 (test unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) il quale, come modificato dall'articolo 20 del Dlgs 151/2015, definisce operatore addetto all'uso delle attrezzature di lavoro «il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro o il datore di lavoro che ne fa uso». L'articolo 71 stabilisce che qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari, queste vengono acquisite mediante formazione, informazione e addestramento (articolo 73).

A sua volta l'articolo 87 del testo unico sanziona penalmente (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.740 a 7.014 euro) il datore di lavoro o il dirigente che, contravvenendo all'articolo 71, comma 7, lettera a, consenta l'uso delle attrezzature in questione a «lavoratori allo scopo incaricati» senza l'adeguata formazione, informazione e addestramento.

Fatte tali premesse si è chiesto se, in virtù della parificazione tra lavoratore e datore di lavoro espressa dall'articolo 69 e se in caso di omessa abilitazione del datore di lavoro all'utilizzo delle attrezzature in questione, debba essere ascritta allo stesso la sanzione prevista dall'articolo 87, anche in relazione ai rischi ai quali potrebbe esporre sé stesso o terzi.

La Commissione ha ritenuto che, sulla base del principio di tipicità che regola il sistema penale, l'ambito di operatività dell'articolo 87 debba essere circoscritto alle fattispecie in esso previste e, pertanto, le relative sanzioni non possono essere applicate qualora tali attrezzature siano utilizzate dal datore di lavoro.

Tuttavia appare chiaro che il Dlgs 151/2015 modificando l'articolo 69, estendendo nella definizione dei soggetti operatori nell'uso delle particolari attrezzature anche il datore di lavoro, più

esattamente, avrebbe dovuto estendere l'obbligo dell'osservanza delle specifiche "misure necessarie", anche nei confronti del datore di lavoro, senza ricorrere necessariamente alla rimodulazione della corrispondente norma sanzionatoria.

La notifica del verbale ispettivo è valida anche se il datore è assente

(Angelina Turco, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 febbraio 2020)

La notifica del verbale ispettivo al datore di lavoro per violazione di norme antinfortunistiche può avvenire anche a mezzo del servizio postale e, qualora la raccomandata non venga consegnata per l'assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, si perfeziona per compiuta giacenza.

È quanto affermato dalla terza sezione penale della Corte di Cassazione che, con sentenza n. 1996 del 20 gennaio 2020, riepiloga le regole per la notifica del verbale ispettivo al datore di lavoro.

La sentenza precisa che ai fini dell'estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro il legislatore non ha prescritto che il verbale di ammissione al pagamento della sanzione amministrativa sia formalmente notificato al contravventore, ma è sufficiente qualsiasi modalità idonea a comunicare il contenuto dell'atto, rimanendo a carico del destinatario l'onere di dimostrare di essersi trovato, senza sua colpa, nella impossibilità di acquisirne conoscenza (Cass. 45737/2017).

Nella fattispecie in esame il ricorrente si è, invece, limitato ad eccepire l'irregolarità della notifica per compiuta giacenza eseguita presso il suo indirizzo di residenza, ma non presso la sede legale. La Cassazione, ad abundantiam, sottolinea che tale modalità di notifica è del tutto corretta «in quanto ad essere chiamato all'adempimento delle prescrizioni impartite è il contravventore-persona fisica, attivandosi con la comunicazione del verbale al contravventore ex D.Lgs. n. 758 del 1994, una procedura mista amministrativo/penale nei confronti dell'indagato e non certo della società, non costituendo le violazioni addebitate reati presupposto della responsabilità dell'ente, prevista solo per i delitti richiamati al D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 25-septies)».

Per la Cassazione è altresì priva di fondamento l'eccezione secondo cui vi sarebbe la nullità assoluta della procedura di notifica per mancata notifica della cd. CAD (comunicazione di avvenuto deposito). Per il ricorrente l'agente postale avrebbe dovuto inviare al notificando la CAD, mancando quindi l'attestazione della giacenza del plico presso l'ufficio postale per il periodo di almeno dieci giorni consecutivi. La Cassazione, ribadita la sussistenza di un'assoluta libertà di forma del

procedimento di comunicazione al contravventore del verbale ex D.Lgs. n. 758 del 1994, precisa che la procedura il cui mancato rispetto è invocato dal ricorrente riguarda esclusivamente le notificazioni di atti a mezzo posta e le comunicazioni a mezzo posta connesse con la notificazione di atti giudiziari, e non le notificazioni di verbali redatti da un organo amministrativo nell'esercizio di funzioni di polizia giudiziaria, come nel caso in esame.

I giudici della suprema corte, in conclusione della sentenza, sgombrano il campo da ogni dubbio affermando che, anche se si ritenesse applicabile detta procedura alle notifiche di atti diversi da quelli giudiziari, è costante l'orientamento giurisprudenziale secondo cui «la notifica a mezzo della posta eseguita al domicilio dichiarato mediante consegna dell'atto a persona abilitata diversa dal destinatario si perfeziona con la ricezione della relativa raccomandata, mentre l'ulteriore comunicazione al destinatario preordinata ad informarlo del recapito dell'atto a soggetto abilitato ... costituisce solo una modalità di rafforzamento della procedura di notificazione già perfezionatasi, con la conseguenza che non è necessaria la prova che il destinatario la abbia ricevuta, ma è sufficiente l'attestazione dell'invio» (Cass. 3514/2019).

Datore di lavoro colpevole per il mobbing orizzontale solo se informato

(Giulia Bifano e Massimiliano Biolchini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 gennaio 2020)

Il lavoratore che subisce il cosiddetto mobbing orizzontale (cioè, quello attuato da colleghi che abbiano livello e mansioni equiparabili al proprio) non ha diritto al risarcimento da parte del datore di lavoro se quest'ultimo dimostra di non essere stato a conoscenza degli atti persecutori posti in essere dai propri dipendenti. Lo ha chiarito la Corte di cassazione con l'ordinanza 1109/2020, respingendo il ricorso di una lavoratrice che, lamentando di trovarsi in uno stato ansioso e depressivo conseguente alle vessazioni subite da due colleghe, ha chiesto di condannare il datore di lavoro al risarcimento dei danni subiti.

Nel decidere il caso, la Suprema corte ha anzitutto ripercorso e confermato il proprio orientamento in materia di mobbing, ribadendo come in ogni caso, ai fini della configurabilità dello stesso, non sia affatto sufficiente che il lavoratore dimostri l'esistenza di alcune vessazioni ai propri danni.

E infatti, oltre a essere necessario che tali vessazioni siano messe in atto in modo mirato e sistematico mediante una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio (anche se leciti laddove considerati singolarmente), è pure indispensabile rintracciare un vero e proprio intento oppressivo in capo al datore di lavoro o ai colleghi colpevoli.

Inoltre, prosegue la Corte, nessun risarcimento è dovuto laddove la vittima di tali condotte non sia in grado di dimostrare anche l'evento lesivo della propria salute e il nesso causale esistente tra questo evento e i comportamenti subiti.

Fatta questa premessa circa gli elementi costitutivi del mobbing in generale (e, quindi, tanto al cosiddetto mobbing orizzontale quanto a quello verticale) e chiarito come tutti tali elementi debbano essere provati dal lavoratore che chieda al giudice di accertare l'esistenza delle persecuzioni, la Cassazione si occupa poi di ripercorrere il tema del risarcimento al dipendente che sia stato effettivamente vittima di mobbing orizzontale.

Al riguardo, precisa la Corte, il datore di lavoro è contrattualmente obbligato alla tutela

dell'integrità psicofisica dei dipendenti e, quindi, ben può essere condannato a risarcire il lavoratore che si ammali in conseguenza del mobbing subito dai colleghi, anche se la persecuzione non è stata perpetrata o voluta dallo stesso datore. Non si tratta, però, di una responsabilità oggettiva: affinché il datore possa vedersi condannato è essenziale che gli sia imputabile un elemento di colpa, ossia la violazione di disposizioni di legge o di contratto o di una regola di esperienza.

In sostanza, dunque, non è tenuto a risarcire il dipendente mobbizzato quel datore di lavoro che sia in grado di dimostrare di avere adempiuto con la massima diligenza al proprio obbligo di tutela della salute del lavoratore, mediante l'attuazione di ogni precauzione ragionevolmente necessaria a questo scopo.

Nel caso specifico, il fatto che mancasse la prova della consapevolezza del datore di lavoro circa l'esistenza delle condotte persecutorie ai danni della lavoratrice ricorrente è valso a escludere la condanna di quest'ultimo.

Infatti, solo se venuta a conoscenza di un possibile stato di malessere della dipendente l'impresa avrebbe potuto reagire e porre rimedio allo stesso, o rimanere inerte e vedersi in questo caso condannata al risarcimento del danno per non avere adempiuto il proprio obbligo di tutela della salute della lavoratrice.

Alla luce di ciò vale la pena ricordare come sia importante per ciascuna impresa, in caso di ricezione di segnalazioni anonime o palesi circa qualsiasi situazione che possa anche astrattamente turbare la salute psicofisica di un proprio dipendente, agire tempestivamente per approfondire l'informazione ricevuta e adottare gli opportuni provvedimenti, ad esempio avviando una investigazione interna e - successivamente, se del caso - un procedimento disciplinare a carico dei lavoratori colpevoli delle vessazioni o delle molestie..

Prassi di lavoro contra legem, ruolo attivo del preposto e dovere d'intervento del datore di lavoro

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", Edizione del 21 gennaio 2020, n. 2)

Con la sentenza 17 gennaio 2020, n. 1683, la S.C. di Cassazione, sez. IV (Pres. Piccialli; Rel. Esposito), ha affrontato un nodo oggi diventato particolarmente delicato, dopo la riforma operata dal D.Lgs. n.81/2008: il ruolo attivo del preposto e il dovere d'intervento del datore di lavoro, anche mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari, qualora all'interno dei luoghi di lavoro siano adottate da parte dei lavoratori delle procedure di lavoro scorrette.

Si tratta, invero, di un profilo di cui in passato già si sono occupati i Giudici di legittimità ma, in questo caso, il dato significativo che contraddistingue la sentenza in commento è l'assoluta ricchezza di contenuti e di chiarezza nella ricostruzione sistematica dei principi che governano la materia.

Il caso

La vicenda processuale affrontata dalla S.C. di Cassazione riguarda un grave infortunio sul lavoro accaduto all'interno di un cantiere edile nel 2012; dalla ricostruzione dei fatti è emerso che, al momento dell'incidente, l'operaio T.C. si trovava sul cassone dell'autocarro dotato di gru, dietro la cabina.

Nello specifico il lavoratore in questione stava effettuando delle operazioni d'imbracatura di casseforme a telaio e, in particolare, aveva appena imbracato tre casseforme delle dimensioni di circa 1,20 mt. di larghezza e 3,30 mt. di altezza e del peso di kg. 195 ciascuna, utilizzando due fasce in tessuto e una catena di sollevamento.

Durante questa operazione veniva, però, schiacciato contro la sponda posteriore dell'automezzo delle casseforme che, durante le operazioni di sollevamento effettuate dal collega A.A., scivolavano a causa dell'inidonea modalità di imbracatura mediante l'uso di fasce in tessuto e non tramite ganci o brache di sollevamento.

Il T.C. riportava, così, gravi lesioni (lacerazione epatica, rottura del bacinetto renale destro, frattura del gran trocantere e ala sacrale, contusioni polmonari bilaterali, etc.).

Sia il Tribunale di Bergamo che la Corte d'Appello di Brescia ritenevano responsabili dell'accaduto C.E., quale amministratore delegato della ditta I.C., nonché direttore tecnico di cantiere e referente per la sicurezza, e B.G. nella sua qualità di preposto della ditta I.C. in quanto capocantiere presente in occasione dell'infortunio.

Entrambi venivano condannati rispettivamente alla pena di mesi cinque di reclusione e di mesi tre di reclusione per il reato di cui agli artt. 113, 590, c.1A, 2A e 3, cod. pen, per aver cagionato, in cooperazione colposa tra di loro, gravi lesioni a T.C.

Il preposto proponeva, così, ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, lamentava la violazione di legge e il vizio di motivazione in ordine all'elemento oggettivo del reato, facendo presente che, a suo avviso, la Corte territoriale aveva fondato il proprio giudizio di responsabilità sulla circostanza dell'abituale uso nel cantiere delle fasce anziché dei ganci.

Inoltre, la stessa Corte aveva erroneamente ritenuto attendibili il T.C. e il teste A.A., come già detto collega dell'infortunato, nella parte in cui avevano dato atto della prassi dell'uso delle fasce e, in seguito, li aveva considerati inattendibili nella parte in cui avevano raccontato di aver partecipato a corsi formativi e di aver deciso autonomamente le modalità di azione in occasione dell'evento lesivo.

Il dovere di vigilanza del datore di lavoro attraverso la figura del preposto

La S.C. di Cassazione ha ritenuto, tuttavia, infondato il ricorso rimarcando, in primo luogo, che il datore di lavoro al fine di governare la complessità dei vari processi aziendali si avvale oltre che del dirigente della sicurezza anche dei preposti che "...sovrintendono alla attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa" (art.2, c.1, lett. e, D.Lgs. n.81/2008).

La vigilanza del datore di lavoro viene attuata, quindi, attraverso "figure dell'organigramma aziendale che - perché investiti dei relativi poteri e doveri - risultano garanti della prevenzione a titolo originario. Il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi" ([1]).

Prassi lavorative contra legem

Ora nel caso de quo secondo i giudici è stato accertato che all'interno del cantiere veniva seguita, per l'operazione di carico delle casseforme, una procedura di lavoro scorretta, quindi una prassi contra legem, con il consenso del preposto.

Tuttavia, il manuale d'uso del fabbricante non prevedeva l'uso di fasce di tessuto, ma esclusivamente di ganci di sollevamento, per i quali era prevista un'ispezione ad intervalli regolari, disposizione di particolare rigore introdotta per il peso notevole e per l'elevato ingombro delle casseforme; si trattava di ganci - con dichiarazione di conformità CE - collaudati per quelle specifiche casseforme, e contenenti l'indicazione del limite di carico.

Di conseguenza per i giudici il preposto è venuto meno al suo preciso dovere contenuto nell'art. 19, c.1, lett. a), del D.Lgs. n.81/2008, per avere omesso di sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori del cantiere degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza previste nel piano operativo di sicurezza (POS) e, in particolare, perché non aveva disposto e richiesto che le operazioni di movimentazione delle casseforme fossero effettuate secondo le indicazioni contenute nel predetto manuale.

Condotta scorretta del lavoratore: l'importanza dell'applicazione delle sanzioni disciplinari

Per altro la S.C. di Cassazione fa anche osservare che, nel caso di specie, di fronte alla condotta scorretta dell'operaio infortunato non erano nemmeno stati attivati, da parte del datore di lavoro, i meccanismi sanzionatori.

In effetti il T.C. aveva dichiarato, durante il processo, di essere stato più volte redarguito per la scelta di usare le fasce ma la sua affermazione "trovava smentita nella verifica dei provvedimenti disciplinari adottati dalla ditta, tra i quali non era ricompresa la sanzione della sospensione dal lavoro, che egli avrebbe subito per l'inosservanza".

Insomma per i Giudici considerata la delicatezza della materia non è sufficiente solo il mero richiamo verbale ma è necessario adottare una linea più dura - la sospensione dell'attività - che, evidentemente, dovrà necessariamente essere documentata con la notifica al lavoratore di uno specifico provvedimento disciplinare secondo i canoni dell'art. 7 della legge n.300/1970, tenuto conto anche di quanto prevede la contrattazione collettiva.

[1] Cfr. Cass. Cass. sez. IV pen., n. 14915 del 19/02/2019.

Il sindaco deve ordinare la rimozione dell'amianto abbandonato vicino alle case

(Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 3 febbraio 2020)

Provoca allarme negli edifici vicini la presenza in ambito urbano di depositi incontrollati di materiale abbandonato contenente amianto. L'art. 255 del dlgs n. 152/2006 sanziona in via amministrativa l'abbandono di rifiuti pericolosi e l'art. 1 della legge n. 257/1992 vieta l'estrazione, l'importazione, la commercializzazione e la produzione di amianto o di prodotti contenenti amianto.

Il ruolo del sindaco

In questo contesto il Sindaco, informato della presenza di rifiuti pericolosi abbandonati deve ingiungere, con ordinanza, al soggetto titolare degli stessi la immediata rimozione e la bonifica dell'area. Questa è la conclusione della Corte di Cassazione (sentenza n. 1657/2020) che ha rigettato il ricorso di un sindaco avverso la sentenza che lo aveva condannato per il reato di omissione di atti di ufficio (articolo 328, primo comma, Codice penale).

In realtà il ricorrente, nonostante gli fossero pervenute reiterate denunce di abbandono di lastre di eternit, contenenti amianto, all'interno di un'area privata, aveva omesso di assumere qualsiasi iniziativa atta ad imporre lo smaltimento al soggetto che da anni vi depositava detti rifiuti, accatastati alla rinfusa ed all'aperto su di un terreno. Invece il sindaco che subentrava al precedente immediatamente aveva emesso un'ordinanza urgente che, tempestivamente ottemperata dall'obbligato, determinava la cessazione del pericolo di contaminazione delle aree territoriali limitrofe.

Omesso intervento nonostante numerosi solleciti

La Corte di Cassazione rilevava che la presenza, prolungata per quattro anni, dei rifiuti era stata segnalata al primo cittadino dal Corpo forestale dello Stato e che gli erano anzi pervenuti ben sei inviti formali, da parte di organi pubblici e da privati cittadini, che erano rimasti però tutti senza effetto.

La situazione veniva risolta dall'intervento del sindaco successivo che, appena insediato, emanava l'ordinanza urgente ottemperata dall'interessato, che provvedeva allo smaltimento dei rifiuti.

La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione ha ritenuto, sulla base della sua giurisprudenza, che il ricorrente ha commesso il reato di omissione di atti di ufficio poiché, in qualità di sindaco, ha omesso di adottare atti del suo ufficio in una situazione potenzialmente pregiudizievole per l'igiene e la salute pubblica.

Il reato si è verificato, poiché il ricorrente, mediante una persistente inerzia omissiva, ha rifiutato di intervenire a fronte di formali sollecitazioni.

La Corte ha osservato che il reato istantaneo di rifiuto, implicito od esplicito, di un atto dell'ufficio, imposto dalle ragioni indicate dalla legge (giustizia, sicurezza pubblica, ordine pubblico, igiene e sanità) può manifestarsi come un reato continuato quando , a fronte di formali sollecitazioni ad agire rivolti al pubblico ufficiale, rimaste senza esito , la situazione potenzialmente pericolosa continui ad esplicare i suoi effetti negativi e l'adozione dell'atto dovuto sia idoneo a farla cessare.

Membri del Cda responsabili in caso di infortunio, salvo formale atto di delega

(Alberto De Luca e Luca Cairoli, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del lavoro", 14 gennaio 2020)

La Corte di cassazione, con sentenza n. 54, depositata il 3 gennaio 2020, è tornata a esprimersi sulla distribuzione delle responsabilità in materia di obblighi di prevenzione infortuni nelle società di capitali.

Esprimendo un principio generale, la Corte ha prima di tutto evidenziato che nelle società di capitali gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro «gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia».

Nel caso in esame un consigliere delegato di una società di capitali aveva impugnato la sentenza della Corte d'appello di Firenze, di conferma della pronuncia di primo grado, con la quale era stato ritenuto responsabile del reato di lesioni colpose, per avere, con condotta omissiva consistente nel non aver adeguatamente adempiuto agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, cagionato lesioni personali a un lavoratore infortunatosi nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Contro tale decisione ricorreva per cassazione il consigliere delegato.

Nello specifico, il ricorrente lamentava in primo luogo che la Corte d'appello, nell'ascrivergli la responsabilità per l'infortunio, non avesse considerato che all'interno dell'organizzazione aziendale fossero presenti altre figure specificamente designate alla gestione integrale dei rapporti di lavoro.

In particolare, il consigliere delegato ricorrente sosteneva che nel suo caso non dovesse trovare applicazione il principio del cumulo delle responsabilità in capo ai vertici dell'azienda, in presenza di un soggetto esterno al Consiglio di amministrazione, agente quale preposto, in quanto tale responsabile esclusivo anche per il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro.

La Corte di legittimità, nel rigettare il motivo di ricorso, ha evidenziato che il trasferimento di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro può avvenire esclusivamente per effetto di formale

delega di funzioni prevenzionistiche, espressamente disciplinata dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (articolo 16, Dlgs 81/2008).

Al contrario, i poteri e le attribuzioni di responsabilità (diverse dalla sicurezza sul lavoro) in capo a dirigenti e preposti non necessiterebbero di alcun atto datoriale, derivando direttamente a titolo originario dall'investitura formale o dall'esercizio di fatto delle funzioni tipiche di ciascuna delle predette figure (articolo 299, Dlgs 81/2008), la "delega di funzioni" in questione, che comporta il trasferimento dal datore di lavoro ad altro soggetto degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza, oltre al subentro del delegato nella posizione di garanzia del delegante, necessita di un atto esplicito nelle forme di cui all'articolo 16 del Dlgs 81/2008.

La norma sopra richiamata prevede infatti espressamente, tra gli altri requisiti, che la delega avvenga per atto scritto avente data certa.

Nel motivare il rigetto del motivo di ricorso, la Cassazione ha stigmatizzato il seguente principio: «la preposizione di un preposto non costituisce atto di delega in senso stretto; e d'altronde non sottrae il datore di lavoro ai propri obblighi di organizzazione e di vigilanza sulla osservanza delle procedure aziendali anche da parte del preposto stesso» e pertanto «ove si faccia riferimento ai compiti di vigilanza del preposto», la violazione di questi ultimi «si somma a quella datoriale ma non la elide».

Sicurezza sul lavoro, regole puntuali a garanzia della salute

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 29 gennaio 2020)

La Cassazione sugli obblighi di prevenzione del datore di lavoro: valgono solo norme che indicano con precisione modalità e mezzi per evitare l'evento

25

L'ultima affermazione di principio, in ordine di tempo, è arrivata nella vicenda Ilva con l'ordinanza del Tribunale di Taranto, resa pubblica lo scorso 7 gennaio, che ha autorizzato la proroga della facoltà d'uso dell'altoforno 2. Ebbene, la pronuncia in questione, contiene, nelle motivazioni, anche un passaggio su un argomento delicato, vale a dire l'importanza del principio di determinatezza nell'individuazione degli obblighi dell'impresa in materia di sicurezza sul lavoro.

In particolare, la magistratura tarantina ha affermato un principio in linea con l'insegnamento della giurisprudenza comunitaria, della Corte costituzionale e della Cassazione, laddove presuppone l'individuazione di una prescrizione puntuale, in questo caso proveniente dall'Autorità competente, legata ai tempi strettamente necessari, e che definisce «con precisione quali misure devono essere adottate», tale da mettere in condizione il soggetto obbligato di sapere esattamente cosa fare. In via ordinaria, tali requisiti devono essere contenuti nella legge, nel caso dell'Ilva la straordinarietà della situazione e la stessa normativa attribuiscono al custode il potere di determinare i contenuti dell'obbligo.

La certezza del diritto

Ma l'ordinanza del Tribunale di Taranto «si rileva interessante - afferma Fabio Pontrandolfi, dirigente di Confindustria dell'area lavoro, welfare e capitale umano e responsabile dei temi su salute e sicurezza sul lavoro - anche perché proprio l'individuazione precisa dell'obbligo - in quanto non autodeterminata dal destinatario dell'obbligo e non generica - realizza essa stessa il ragionevole bilanciamento degli interessi confliggenti, vale a dire tutela della produzione e tutela della sicurezza».

Il punto è che sono ormai dieci anni che sul versante della individuazione e attribuzione della responsabilità penale in tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali, la giurisprudenza ha adottato una linea interpretativa sostanzialmente univoca e ormai consolidata: la regola cautelare che integra e delimita l'ampiezza degli obblighi penali del datore di lavoro non può rinvenirsi in norme che attribuiscono compiti senza individuare le modalità di assolvimento degli stessi,

dovendosi, invece, aver riguardo esclusivamente a norme, di natura necessariamente modale, che indicano con precisione le modalità e i mezzi necessari per evitare il verificarsi dell'evento. Di questo principio, radicato nel diritto vivente, il Legislatore, oggi, non può non tener conto anche in sede di modifica del Dlgs 81 del 2008 (per questo le imprese chiedono a Nunzia Catalfo, in vista del faccia a faccia a inizi febbraio, di recepirlo in una chiara norma di legge).

La linea della giurisprudenza

«Negli ultimi anni - evidenzia Marco Marazza, ordinario di diritto del lavoro all'università Cattolica di Roma - i giudici hanno sempre meglio puntualizzato l'area della responsabilità penale valorizzando anche l'esigenza di regole di comportamento sufficientemente specifiche. E lo stesso principio può avere importanti ripercussioni anche sul versante della responsabilità civile, se si considera che non è possibile qualificare come colposo il comportamento di chi ha agito, in un determinato momento storico, sulla base di dati normativi o acquisizioni scientifiche che avvaloravano la legittimità della condotta o l'insussistenza di un rischio. Può essere emblematico il caso dell'utilizzo dei telefonini, che per l'istituto superiore della sanità allo stato non sembra comportare un rischio per la salute».

L'equilibrio tra principi

Ma cosa dice, in concreto, la giurisprudenza? Che per punire, non basta individuare il soggetto destinatario degli obblighi di sicurezza - ossia il soggetto garante chiamato a gestire le situazioni pericolose rientranti nella propria sfera di competenza -, ma, nello specifico, che «deve poi essere individuata la regola cautelare che integra e delimita l'ampiezza di questa posizione gestoria».

Questa regola cautelare (ossia l'adempimento che si presume omesso dal soggetto obbligato), ribadisce ancora la Cassazione fin dal 2010, «non può rinvenirsi in norme che attribuiscono compiti senza individuare le modalità di assolvimento degli stessi, dovendosi, invece, aver riguardo esclusivamente a norme che indicano con precisione le modalità e i mezzi necessari per evitare il verificarsi dell'evento». «Insomma - aggiunge Pontrandolfi - la certezza del diritto, cioè la determinatezza degli obblighi, non è solamente funzionale alla certezza delle responsabilità penali, ma è ancor prima condizione essenziale per la precisa individuazione degli obblighi prevenzionali. È proprio questa precisione posta dal Legislatore a garantire il ragionevole equilibrio tra interessi fondamentali (salute e ambiente, lavoro e occupazione). Questo perché tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri».

Così come ricorda ancora la giurisprudenza costituzionale quando afferma che la tutela deve essere sempre «sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro. Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona». Principi, questi, in linea con quelli della giustizia comunitaria - secondo cui la garanzia della certezza del diritto fa sì

che i singoli possano contare su una situazione giuridica chiara e precisa, che consenta loro di sapere esattamente quali sono i loro diritti e gli obblighi - e della Corte europea dei diritti dell'uomo, in termini di «certezza e prevedibilità».

L'avviso comune con Cgil, Cisl e Uil

Le parti sociali, del resto, sono consapevoli dell'evoluzione della giurisprudenza su tematiche così delicate. Nell'avviso comune sottoscritto a dicembre 2018, in attuazione del patto della fabbrica, con Cgil, Cisl e Uil si sottolinea come il Dlgs 81 del 2008 sia «correttamente configurato come normativa penale, a presidio del valore massimo della vita e della incolumità persone». In tal senso, occorre quindi assicurare - specifica il documento - che anche a questa materia si applichino pienamente e senza deroghe tutti i principi costituzionali (legalità, determinatezza, tassatività, chiarezza), attraverso disposizioni chiare, cogenti ed efficaci che consentano di conoscere ex ante puntualmente i ruoli, gli obblighi e le responsabilità definiti nel Dlgs 81 del 2008». Insomma, un chiaro invito al Legislatore ad adeguarsi alla giurisprudenza.

Responsabilità dell'amministratore per l'ascensore in uso senza collaudo

(Michele Orefice Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Condominio", 21 gennaio 2020)

La normativa sugli ascensori negli ultimi venti anni è stata caratterizzata dall'introduzione di regole precise e complesse, che prescrivono obblighi specifici a carico dell'amministratore di condominio, in qualità di legale rappresentate dei proprietari.

Sotto tale profilo è bene precisare che il codice civile non prevede adempimenti specifici per gli ascensori installati negli edifici condominiali, limitandosi soltanto ad annoverare gli stessi ascensori tra i beni comuni elencati all'articolo 1117 e disciplinandone, al successivo articolo 1124, i criteri di ripartizione delle spese relative alla loro manutenzione e sostituzione.

Piuttosto, gli obblighi per gli amministratori derivano dall'applicazione della specifica normativa tecnica prevista in materia di ascensori e apparecchi assimilati, che regola le procedure per la messa in esercizio degli impianti elevatori in servizio privato, nonché per il controllo della conformità e della funzionalità degli ascensori e delle relative verifiche.

La normativa

Gli adempimenti per la prima utilizzazione dell'ascensore sono descritti nel Capo Secondo del Decreto del Presidente della Repubblica n. 162 del 30 Aprile 1999 (con successive modifiche ed integrazioni) recante le disposizioni per l'attuazione della nota direttiva europea 95/16/CE, cosiddetta "direttiva ascensori".

Il Dpr 162 ha avuto il merito di semplificare le procedure per la messa in esercizio degli impianti, segnando il passaggio della gestione dei collaudi dal pubblico al privato. Vale a dire che, per la messa in esercizio degli ascensori installati dopo il 30 Giugno 1999, data di entrata in vigore del Dpr 162, non è più obbligatorio richiedere all'ente pubblico né il collaudo tecnico dell'impianto, dapprima effettuato dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (I.S.P.E.S.L.) o dall'Ente Nazionale Prevenzione Infortuni (E.N.P.I.), né la licenza di impianto e né quella di esercizio, di competenza del comune, essendo a tal fine sufficiente l'attività dichiarativa posta in essere dal privato.

Nel dettato normativo, il vecchio collaudo è stato soppiantato dalla nuova procedura di "esame

finale”, che l'installatore è libero di commissionare ad un Organismo privato di Certificazione (O.d.C.) autorizzato dal Ministero dello Sviluppo Economico e Notificato alla Commissione europea, presentando domanda, con allegata documentazione tecnica comprovante la rispondenza dell'impianto alla “direttiva ascensori”.

A seguito delle verifiche effettuate sull'impianto, da parte dell'ingegnere incaricato dall'Organismo, e dopo l'esame del fascicolo tecnico, compiuto con esito positivo, l'installatore potrà ricevere dal tecnico verificatore un attestato di esame finale, che gli consentirà di apporre la targa con la marcatura “CE” nella cabina dell'ascensore ed emettere, contestualmente, la dichiarazione di conformità, di cui all'articolo 6 comma 1 lettera b) del D.P.R. 162/1999, da consegnare al committente, per la messa in funzione dell'impianto.

La procedura per la messa in esercizio

L'articolo 12 del Dpr 162/99 prevede espressamente che il proprietario dell'ascensore o il suo legale rappresentante, ossia l'amministratore nel caso di edificio in condominio, trasmettono la dichiarazione di conformità all'ufficio comunale competente per territorio, entro 10 giorni dalla data dell'avvenuto rilascio, unitamente ad una comunicazione contenente: i dati dell'impianto e dell'installatore, l'indirizzo dello stabile, nonché l'indicazione della ditta incaricata ad eseguire le manutenzioni e del soggetto incaricato ad eseguire le verifiche biennali sull'impianto.

Sarà compito dell'ufficio comunale competente assegnare un numero di matricola all'impianto, entro trenta giorni dalla comunicazione ricevuta, dandone notizia al proprietario o all'amministratore di condominio e alla ditta manutentrice, che dovrà apporre lo stesso numero nella targa esposta in cabina.

La messa in esercizio di un ascensore privo di collaudo

A giudicare dalle statistiche, negli edifici condominiali circa l'80% degli ascensori è stato installato prima del 1999 e tra questi sono tantissimi quelli che non hanno mai ottenuto il collaudo e che nonostante ciò, di prassi, continuano ad essere mantenuti in funzione. Tale prassi è da ritenersi assolutamente illegittima, in quanto l'articolo 12 comma 5 del D.P.R. 162/99 vieta espressamente di porre o mantenere in esercizio un ascensore privo di collaudo.

Va da sé che in condominio l'utilizzo di un ascensore privo di collaudo si possa configurare come un'attività illegittima compiuta dai condòmini, con l'assenso dell'amministratore, che non procede a far valutare lo stato dell'impianto elevatore, per evitare di dover predisporre gli interventi prescritti dalla legge.

In questo caso l'amministratore potrebbe incorrere in responsabilità verso i condòmini, per non aver ottemperato agli obblighi specifici in materia di ascensori, che integrano il potere-dovere di vigilare sui beni comuni desunto dagli articoli 1130 e 1135 del codice civile.

In quest'ottica è pacifico che la figura dell'amministratore nell'ordinamento non si possa esaurire nell'aspetto contrattuale delle prerogative dell'ufficio, in quanto il codice civile e le leggi speciali implicano doveri e obblighi finalizzati a impedire che il modo di essere dei beni condominiali provochi danni a terzi (Corte di Cassazione, sentenza n. 25251 del 16.10.2008).

Peraltro, il Dpr 162/99 non ipotizza la figura di un terzo responsabile dell'impianto, cioè un soggetto in possesso di specifiche capacità tecniche che si possa sostituire al proprietario o al legale rappresentate nel suo potere di vigilare e controllare l'ascensore. Tant'è vero che in tema di verifiche dell'impianto, ai sensi dell'articolo 13 commi 1/ 3 del Dpr 162/99, «il legale rappresentante è tenuto ad effettuare regolari manutenzioni dell'impianto, nonché a sottoporre lo stesso a verifica periodica ogni due anni» impegnandosi a «fornire i mezzi e gli aiuti indispensabili perché siano eseguite le verifiche periodiche dell'impianto».

D'altra parte, neanche nell'ipotesi dell'appalto del servizio di manutenzione dell'impianto si può verificare il passaggio dei poteri di custodia e degli oneri di vigilanza dal condominio-appaltatore all'impresa specializzata, anche se si tratta di un ascensore, in quanto l'impianto resta nella sfera di disponibilità dei condòmini, che ne mantengono stabilmente l'uso e il godimento, e di conseguenza gravano su di essi gli oneri di custodia e di vigilanza, con l'inerente responsabilità presunta di cui all'articolo 2051 del Codice Civile (per tutte Corte di Cassazione - sentenza n. 4385 del 21.07.1979).

Ad empimenti per ascensori installati in condominio prima e dopo il 1999

Nel caso in cui l'ascensore sia stato installato dopo il 1999 e risulti essere privo del collaudo, sarà sufficiente che l'amministratore richieda all'installatore copia della documentazione tecnica attestante la conformità "CE" dell'impianto, per poter procedere a regolarizzare la messa in esercizio, mentre nell'ipotesi in cui l'installatore fosse sprovvisto della stessa documentazione, sarà necessario agire nei suoi confronti, per obbligarlo a collaudare l'impianto a sua cura e spese.

Nel caso in cui, invece, l'ascensore fosse stato installato prima del 1999 e mantenuto in esercizio senza aver mai ricevuto il primo collaudo, sarà compito dell'amministratore predisporre la verifica straordinaria dell'impianto finalizzata all'esecuzione degli interventi necessari a rendere l'impianto conforme alle normative vigenti in materia, per poter procedere successivamente alla messa in esercizio.

In proposito si osserva che all'esito della verifica e degli interventi eseguiti, per adeguare gli ascensori entrati in funzione prima del 1999, l'amministratore di condominio, in qualità di legale rappresentante, è responsabile della corretta esecuzione degli interventi di adeguamento prescritti, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale n. 108 del 23.07.2009.

Ciò significa che il legislatore ha attribuito all'amministratore di condominio una sorta di

responsabilità per posizione, sul presupposto che i condòmini rappresentati potrebbero subire gli effetti negativi di una errata realizzazione degli interventi. Di fatto, però, l'adeguamento dell'ascensore potrebbe comportare un esborso economico notevole per i condòmini.

Può succedere, infatti, che l'ascensore installato prima del 30 giugno 1999 venga considerato come un nuovo impianto da collaudare, con la conseguenza che, per essere dichiarato conforme alla normativa vigente, dovrebbe avere tutte le caratteristiche tecniche prescritte dall'Unione Europea nel momento del collaudo, tipo velocità, portata, corsa, azionamento, macchinario, cabina ecc. In sostanza gli ammodernamenti si tradurrebbero in spese per la sostituzione dei componenti non a norma, e ciò anche se al tempo dell'installazione la legge non prevedeva che l'ascensore dovesse essere dotato di tali componenti.

Per fare un esempio si pensi al fatto che in passato, per segnalare le anomalie dell'ascensore, c'era un pulsante di allarme in cabina, che faceva suonare una campanella posizionata nel vano scala, mentre oggi sussiste l'obbligo di munire la cabina di «un mezzo di comunicazione bidirezionale», ossia di un collegamento telefonico permanente, con un servizio di pronto intervento, cosiddetto telesoccorso.

Nell'ipotesi ci potrebbero essere condòmini che, per motivi economici, potrebbero indurre l'amministratore a non rispettare la legge, scegliendo di far funzionare l'ascensore privo del collaudo. Una simile scelta non potrebbe esentare da responsabilità l'amministratore, in quanto la normativa vigente lo obbliga, in qualità di legale rappresentante dei proprietari, a richiedere il collaudo dell'ascensore.

L'obbligo del collaudo

Tale obbligo lo si desume dall'articolo 15 del Dpr162/99, che impone all'amministratore di «provvedere prontamente alle riparazioni e alle sostituzioni» degli ascensori e dei componenti di sicurezza, che ai sensi dell'articolo 4 dello stesso Dpr «devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute».

In ogni caso, sotto il profilo della responsabilità, per l'amministratore sarebbe impossibile eccepire di non essere mai venuto a conoscenza della mancanza del primo collaudo e quindi dell'assenza del numero di matricola, in quanto egli ha l'obbligo di far effettuare le verifiche periodiche dell'impianto, che nessun Organismo di Certificazione e né tantomeno l'Azienda Sanitaria Locale (ASL) o l'ufficio regionale competente per territorio (ARPA), potrebbero mai effettuare in assenza della matricola rilasciata dal comune.

Tanto basta per ritenere che, in mancanza di una volontà assembleare diretta a far eseguire gli interventi di adeguamento dell'ascensore, l'amministratore sarà costretto a far apporre i sigilli all'impianto elevatore privo di collaudo, dandone comunicazione al comune, per gli adempimenti di

competenza, e ciò anche a costo di essere rimosso dall'incarico.

In definitiva, una simile azione consentirebbe all'amministratore di mettersi al riparo da responsabilità civili e penali, in caso di denuncia da parte di un condomino e, soprattutto, in caso di incidenti provocati dall'impianto.

Violenza contro i sanitari, le telecamere non bastano. La ricetta degli psicologi guarda a organizzazione del lavoro e formazione

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano Sanità", 20 gennaio 2020)

Sicuri sul lavoro? No, nemmeno nei luoghi in cui si va per avere una cura, come gli ospedali. Le cronache di inizio anno riportano già molti casi di aggressioni gravi al personale sanitario, mentre nel 2019 sono stati più di 1.000 i medici che hanno esposto denuncia per aggressioni fisiche e verbali, di cui l'80% si è verificato ai danni degli operatori dei Pronto Soccorso. Nel 56% dei casi ad avere la peggio sono state le donne, secondo i dati di Anaa Assomed. Se si considerano anche le aggressioni non denunciate, gli esperti sostengono che i casi salgono a 3.000 nello stesso anno. Ma le cronache non mancano nemmeno di raccontare aggressioni al personale ferroviario, agli insegnanti (sia da parte degli studenti che dei genitori), e a chi si occupa di front office. Nessuno è escluso, nemmeno chi si occupa della nostra sicurezza come Vigili del Fuoco, Forze dell'Ordine, Pubblici Ufficiali. Insomma, è una vera emergenza sul fronte della sicurezza sul lavoro in tutta la Penisola. «Ci sono tratti, come la percezione di aver subito un'ingiustizia, che accomunano tutti i casi di aggressioni verso le persone che lavorano a stretto contatto con gli altri. In qualunque ambito. Le ricerche in campo psicologico e il contributo degli strumenti a disposizione della Psicologia possono dare una mano importante a contrastare questi fenomeni», spiega il Presidente Enpap Felice Damiano Torricelli, a capo del Tavolo tecnico sulla sicurezza sul lavoro istituito presso l'Ente di Previdenza e assistenza per gli psicologi e composto da esperti del settore.

Ma come mai tanta aggressività proprio negli ospedali? «Il fenomeno è generato da aspetti diversi e collegati, dalle condizioni di maggior disagio sociale alle difficoltà organizzative degli stessi servizi erogati e, non ultime, la percezione di impunità in caso di reato e la perdita di rappresentanza del ruolo sociale dei lavoratori. Se le prime risposte sono comprensibilmente di rinforzo dei controlli, ad esempio le telecamere sulle autoambulanze o il rafforzamento della vigilanza, per un'azione preventiva più ampia e duratura occorre certamente un approccio multidisciplinare, per la valutazione e gestione di questi i fattori di rischio psicosociale, che necessariamente deve utilizzare anche le competenze professionali degli Psicologi», sottolinea Franco Amore, psicologo del lavoro presso la Direzione Sanità di Rete Ferroviaria Italiana, che ha portato il suo contributo al Tavolo Tecnico Enpap sulla sicurezza sul lavoro.

Le telecamere, seppure utilissime, quindi, da sole non bastano: non possono controllare tutte le dinamiche e soprattutto non possono aiutare ad arginare un fenomeno che nasce anche

dall'allentarsi delle pressioni morali interne delle singole persone. «Questo ha certamente un costo per i lavoratori oggetto di violenza e per tutta la collettività in termini di degrado del servizio ma non ultimo coinvolge gli stessi datori di lavoro per la riorganizzazione delle attività e per possibili conseguenze, se appurata la presenza di insufficiente prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro», continua Franco Amore.

Antonia Ballottin, psicologa del lavoro tra i contribuenti al Tavolo Tecnico Enpap, che collabora a un progetto nella Regione Veneto sulla prevenzione alle aggressioni negli Ospedali del territorio, aggiunge: «In Veneto abbiamo cominciato a identificare il problema delle aggressioni verbali e fisiche al personale sanitario, per analizzarle in modo critico e costruttivo. Per capire il fenomeno, infatti, bisogna lavorare sulle cause che lo originano». Che cosa è emerso dalle ricerche? «La causa scatenante è sì la percezione degli utenti di subire un'ingiustizia, ma lo è a maggior ragione se ad avere bisogno di cure è un familiare o un minore. Quando le persone non capiscono perché devono aspettare, perché il proprio problema non viene gestito subito, perché non ricevono informazioni in merito alla situazione o, ancora, perché si adotta un comportamento diverso per gli altri - percepito come un privilegio - si nota un innesto più facile nei casi di aggressività e di aggressione. Il problema è trasversale, e in ospedale riguarda tutti i reparti, dai Pronto soccorso ai Centri per le dipendenze».

In concreto, che cosa si può fare per contrastare questi fenomeni? «Il primo supporto che si può dare a queste realtà è aiutare le organizzazioni nella strutturazione del lavoro. Occorre analizzare come sono gestite le file, come viene comunicato o non comunicato il servizio, quali procedure vengono messe in atto, tutti fattori da cui possono innescarsi aggressioni, se mal gestiti. Bisogna andare al nodo del problema e scioglierlo, per far sì che tutto sia più funzionale per tutti. Certo, è utile anche la formazione agli operatori, perché siano sempre più in grado di riconoscere i segnali che anticipano una potenziale aggressione, e metterli nelle condizioni di contenerla nel miglior modo possibile. Inoltre, bisogna lavorare sull'accoglienza dell'ambiente in cui si trova chi ha bisogno di cure, verificando se è ragionevolmente sicuro e confortevole, avere personale che rassicuri e che informi sullo stato della situazione del reparto e del singolo caso. Bisogna lavorare anche sull'atteggiamento di fiducia o di sfiducia delle persone verso gli operatori sanitari», continua Antonia Ballottin.

Infine, è necessario anche occuparsi di chi ha subito un'aggressione, verbale o fisica. Perché lasciare inascoltate le difficoltà di chi ha dovuto fronteggiare un'aggressione sul lavoro incide anche sulle performance sue e dell'intero servizio cui afferisce, a causa del continuo stato d'allerta e di tensione in cui si è costretti a vivere sul luogo di lavoro. «L'ambiente e la struttura organizzativa del lavoro, ancora una volta, sono fondamentali. Si viene distratti e stressati dal tono di voce alto, dalla numerosità delle richieste degli utenti in attesa, da richieste urgenti ed emotive a cui dare risposte - risposte che a volte sono necessariamente inefficienti a causa dei limiti organizzativi del lavoro, per la riduzione del personale e la carenza di risorse. Il rischio di subire un'aggressione

aumenta se c'è la percezione, da parte dell'utente, che possa incorrere in una omissione di pubblico servizio o in un errore sanitario. Interrompere le aggressioni vuole dire anche permettere agli operatori sanitari di lavorare in condizioni più efficaci», conclude la psicologa del lavoro. Telecamere, controlli e misure più ristrette vanno bene, ma è necessario concertare, insieme alle Istituzioni, procedure più efficaci affinché il fenomeno delle aggressioni sia arginato del tutto.

Dal 1° febbraio parte la tutela assicurativa per i riders

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 gennaio 2020)

Il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128, ha modificato la disciplina che equipara taluni rapporti di collaborazione ai rapporti di lavoro subordinato contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 ed ha inoltre previsto una specifica disciplina per i rapporti di lavoro dei cd. riders, ossia di quei lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore con riferimento ai casi in cui l'organizzazione delle attività sia operata attraverso piattaforme anche digitali e sempre che i medesimi rapporti non rientrino nella nozione di lavoro dipendente.

36

La tutela assicurativa INAIL

Nell'ambito delle tutele, dal 1 febbraio 2020 la tutela Inail è estesa ai lavoratori autonomi che svolgono la predetta attività di consegna anche secondo tipologie contrattuali di lavoro autonomo occasionale. Con la nota 23 gennaio 2020, n. 866 l'Istituto assicuratore detta le prime istruzioni utili per la applicazione delle nuove disposizioni, rinviando alla successiva circolare la trattazione più approfondita del relativo regime assicurativo.

Sono tenuti agli adempimenti assicurativi i committenti, ossia l'impresa di delivery (consegna) che utilizza la piattaforma anche digitale.

Attenzione: si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche (quindi app, portali ec) utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

I predetti soggetti, ove non già titolari di codice ditta e di specifica posizione assicurativa territoriale Inail, devono trasmettere all'Istituto, mediante modalità telematiche e contestualmente alla data d'inizio delle attività (1° febbraio 2020) o prima di tale data, la denuncia di iscrizione, fornendo le informazioni utili alla valutazione del rischio e al calcolo del premio assicurativo, per tutte le attività svolte, tra le quali l'attività di consegna dei beni per conto altrui. Ove la azienda committente sia già titolare di codice ditta e posizione assicurativa territoriale, entro 30 giorni deve presentare la denuncia di variazione delle attività.

Attenzione: i 30 giorni decorrono dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo, con riferimento all'attività di consegna di beni per conto altrui avvalendosi di lavoratori autonomi precedentemente non denunciati. Oltre tale termine si configura violazione dell'evasione dell'obbligo assicurativo, con applicazione delle relative sanzioni civili.

Contenuto delle denunce

Le denunce di esercizio o di variazione devono contenere:

- la lavorazione svolta dai riders
- il tipo (o i tipi) di mezzi utilizzati dai riders per effettuare le consegne

Attenzione: la voce di rischio da attribuire alle lavorazioni può variare in funzione del diverso mezzo utilizzato per le consegne. Infatti l'utilizzo di mezzi di trasporto diversi da quelli indicati dalla norma e dallo specifico riferimento del nomenclatore tariffario 0721 comporta, l'attribuzione di una diversa voce di tariffa.

- la stima della percentuale delle consegne dei beni in relazione ai diversi mezzi di trasporto utilizzati, compresa la modalità a piedi

ad esempio: consegna merce con velocipede 40%, con ciclomotori 20%, con auto o furgoni 10%, senza l'ausilio di mezzi di trasporto 30%.

Dopo la presentazione della denuncia di iscrizione o di variazione, l'azienda riceverà, via PEC, il certificato di assicurazione e conteggio dei premi, oppure il certificato di variazione e conteggio del premio, con l'indicazione dell'importo del premio anticipato da versare per il 2020 tramite F24 entro la scadenza indicata nello stesso certificato.

La voce di rischio

L'attività esercitata dai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, è classificata alla voce 0721 delle Nuove Tariffe dei premi Inail (Servizio di consegna merci in ambito urbano svolto con l'ausilio di veicoli a due ruote o assimilabili effettuato a sé stante, nel cui ambito rientra anche la consegna senza mezzi di trasporto).

Il calcolo del premio e determinazione delle retribuzioni presunte

Il premio si calcola sulla retribuzione imponibile corrispondente alla retribuzione convenzionale giornaliera, pari per l'anno 2019, a Euro 48,74. Come di regola in fase di avvio il premio si determina sulle retribuzioni presunte indicate dalla impresa di delivery che utilizza la piattaforma nella denuncia di esercizio o di variazione, salvo successivo conguaglio (regolazione) da effettuare

con l'autoliquidazione successiva. In particolare le retribuzioni presunte si calcolano moltiplicando il numero complessivo delle giornate di effettiva attività, che si presume saranno svolte da tutti i riders che si stima si collegheranno alla piattaforma digitale, per il valore della retribuzione giornaliera convenzionale (Euro 48,74 nel 2019).

Attenzione: è considerato giorno di effettiva attività quello nel quale è stata effettuata dal rider almeno una consegna nell'arco delle 24 ore giornaliere.

Le retribuzioni presunte stimate complessivamente per il periodo intercorrente tra l'inizio dell'attività e il 31 dicembre dovranno essere suddivise in percentuale in relazione alla incidenza della consegna dei beni rispetto ai mezzi di trasporto utilizzati.

Il premio non è frazionabile in relazione al numero di ore lavorate giornalmente dal lavoratore assicurato.

Denunce di infortunio e di malattia professionale

Gli adempimenti in materia di denuncia di infortunio e malattia professionale della impresa committente sono quelli ordinari:

- obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, nei termini e nelle modalità previste dal DPR 1124/1965;
- obbligo di segnalare l'infortunio mortale o per il quale si prevede la morte, entro ventiquattro ore e con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltro della denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge;
- comunicazione dei dati dell'infortunio ai soli fini statistici se la certificazione medica riporta una prognosi di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, entro 48 ore.

Attenzione: l'obbligo di denuncia di infortunio e l'obbligo di denuncia di malattia professionale decorrono dalla data in cui gli sono stati comunicati gli estremi del certificato medico (pena la perdita per l'infortunato della indennità di temporanea per i giorni ad esso antecedenti).

Attenzione: il rider è tenuto a dare immediata notizia al committente di qualsiasi infortunio dovesse accadergli, anche se di lieve entità, o a denunciare la malattia professionale, fornendo il numero identificativo del certificato medico di infortunio, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

Prestazioni dovute in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

I riders hanno diritto, in caso di infortunio (compreso quello in itinere) o malattia professionale, alle

medesime prestazioni previste in favore della generalità dei lavoratori dipendenti, quali l'indennità per inabilità temporanea assoluta, le prestazioni per danno permanente in capitale e in rendita, comprese quelle per eventi mortali, nonché le prime cure e le prestazioni protesiche e riabilitative, oltre alle altre prestazioni sanitarie integrative riconosciute dall'Istituto.

L'Esperto risponde

Autoclavi condominiali: niente verifiche obbligatorie

(Matteo Rezzonico, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "L'Esperto risponde", 20 gennaio 2020)

D. Il nostro condominio è provvisto di un impianto di autoclave. L'impianto in questione è dotato di due serbatoi a pressione, di cui uno raggiunge 9 atmosfere. Il portiere è addetto alla conduzione dell'autoclave (cuscino d'aria). Queste apparecchiature sono soggette alle verifiche periodiche da parte dell'ente di prevenzione e la sicurezza sul lavoro?

40

R. *In presenza del custode in condominio con funzioni, tra l'altro, di gestione e controllo dell'autoclave, si applica il Dlgs 81/2008, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro, cioè l'amministratore di condominio, è tenuto a mettere a disposizione del custode attrezzature conformi idonee per tutelarne la salute e la sicurezza (articolo 71 del Dlgs 81/2008 e Dm 37/2008). Salvo esame del tipo di macchinario e delle caratteristiche tecniche specifiche, in relazione al Dm 329/2004 e al Dlgs 93/2000, in materia di impianti a pressione e in relazione all'allegato 7 al richiamato Dlgs 81/2008, non ci risulta un obbligo di specifiche verifiche periodiche delle autoclavi condominiali contenenti acqua (H₂O) a temperatura ambiente e di "modeste" prestazioni e dimensioni. Restano fermi i controlli e le manutenzioni richieste dal costruttore e dalla normativa tecnica, da parte di tecnici incaricati dall'amministratore.*

Eventi della Fondazione

CONVEGNO INTERNAZIONALE
10 ANNI DI ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

IN ITALIA CRESCE LA CULTURA DELLA SICUREZZA

23 aprile 2020 alle ore 10:00
*Roma, Complesso monumentale dell'ARA PACIS
Sala Auditorium (via di Ripetta, 190)*

41

Rassegna di normativa

(G.U. 3 febbraio 2020, n. 27)

Sicurezza

42

MINISTERO DELL'INTERNO DECRETO 31 dicembre 2019

Approvazione della modalità di certificazione per l'assegnazione, nell'anno 2020, del contributo agli enti locali per la copertura della spesa di progettazione definitiva ed esecutiva, relativa ad interventi di messa in sicurezza. (20A00061)
(G.U. 7 gennaio 2020 n. 4)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Comunicato relativo all'estratto del decreto n. 557/PAS/E/005811/XVJ/CE/C del 28 ottobre 2019 concernente la classificazione di alcuni prodotti esplosivi. (20A00166)
(G.U. 11 gennaio 2020 n. 8)



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.