



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e interpello - 1

RLS, SPETTA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGOLARE L'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI E I TRATTAMENTI

Ancora una volta a finire sotto i riflettori del Ministero del Lavoro e P.S. è la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e le sue attribuzioni; l'Unione sindacale di base Pubblico impiego, infatti, ha presentato un quesito ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n.81/2008, in cui ha chiesto di sapere se i permessi di cui all'art. 50 del predetto decreto e del C.C.Q. del 10.07.1996, fruiti per adempiere alle funzioni di RLS devono essere "considerati servizio a tutti gli effetti e quindi assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" anche ai fini del diritto alla fruizione del servizio di mensa o sostitutivo".
(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 febbraio 2020)

5

Sicurezza e interpello - 2

ATTREZZATURE DI LAVORO, I CHIARIMENTI DEL NUOVO INTERPELLO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Il D.Lgs. n.81/2008, ha introdotto, com'è noto, un particolare regime di abilitazione degli operatori addetti ad alcune particolari attrezzature di lavoro che, per la loro pericolosità, richiedono specifiche competenze. Si tratta di un campo molto vasto, regolato dall'art. 73, c. 5, del predetto decreto e dall'Accordo Stato – Regioni del 22 febbraio 2012, che, recentemente, è stato oggetto di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e P.S. con l'interpello del 28 gennaio 2020, n. 1.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 5 febbraio 2020, n. 1)

7

Sicurezza e agevolazioni

FINANZIAMENTI PER INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, BANDO ISI

L'inail ha pubblicato un bando per finanziamenti alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'articolo 11, comma 5 del D.lgs. 81/2008 s.m.i. e dell'articolo 1, commi 862 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 18 febbraio 2020, n. 2)

9

Sicurezza e giurisprudenza - 1

VIGILANZA GENERICA MA CONTINUA SUI LAVORATORI

Il datore di lavoro non risponde dell'infortunio del dipendente se dimostra di aver fornito i dispositivi di protezione individuale del caso, di aver adeguatamente istruito il dipendente sui rischi specifici delle mansioni affidate e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione e di aver vigilato sul rispetto delle istruzioni impartite.

(Giulia Bifano e Uberto Percivalle, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 febbraio 2020)

14

Sicurezza e giurisprudenza - 2

IL CASO: INFORTUNIO DEI TECNICI DURANTE L'ANALISI DEI FUMI, IL COSTRUTTORE RISPONDE PER IL DIFETTO DELLA GRU

La riforma operata dal D.P.R. n.459/1996, con il quale è stata data attuazione nell'ordinamento italiano alle Direttive europee 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine, meglio conosciuto con il nome di "Direttiva Macchine", ha segnato una svolta epocale in quanto, com'è noto, ha responsabilizzato maggiormente il costruttore chiamato a un'attenta analisi preventiva dei rischi prima dell'immissione sul mercato.

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 febbraio 2020, n. 2)

16

Sicurezza e giurisprudenza – 3

INFORTUNI, SE È PARTE NEI LAVORI RISPONDE PURE IL COMMITTENTE

L'obbligo contrattuale assunto dall'azienda appaltante di fornire all'appaltatore e al subappaltatore energia elettrica, gas e ossigeno, in mancanza di apparecchi sufficienti per l'areazione dei locali e il rifornimento di ossigeno la espone al rischio interferenziale previsto dall'articolo 7 del Dlgs 626/1994 - poi confluito nell'articolo 26 del Dlgs 81/2008 la cui gestione grava sul committente.

(Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 febbraio 2020*)

20

Sicurezza e giurisprudenza – 4

DATORE RESPONSABILE PER I COMPORAMENTI RAZZISTI SUL LUOGO DI LAVORO

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Tra le sue responsabilità, quella di assicurare un ambiente lavorativo nel quale non siano perpetrati soprusi, trattamenti degradanti, umilianti e discriminatori. Linea dura del Tribunale di Milano contro il razzismo nei luoghi di lavoro.

(Vincenzo Fabrizio Giglio, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 febbraio 2020*)

22

Sicurezza e verifiche

VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO, ADOTTATO IL VENTITREESIMO ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI

Con Decreto direttoriale del 14 febbraio 2020 il Ministero del Lavoro ha adottato il ventitreesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del Decreto interministeriale 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 2 marzo 2020, n. 1*)

24

Sicurezza e Coronavirus - 1

LA PRIVACY LIMITA I CONTROLLI AZIENDALI

Sembra quasi che il management ritenga che l'attuale situazione di emergenza e i provvedimenti adottati dal Governo possano legittimare non solo le autorità pubbliche, ma qualsiasi privato a fare tutto il possibile per individuare i soggetti contagiati. Ma attenzione: non è così. E le aziende stesse - pur sottoposte a forti pressioni, come in questi giorni - devono tutelarsi per non compiere atti inutili e per non incorrere in sanzioni anche pesanti.

(Giulio Coraggio e Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 2 marzo 2020*)

29

Sicurezza e Coronavirus - 2

SMART WORKING DECISO DALL'AZIENDA PER IL CORONAVIRUS

La nuova procedura semplificata di ricorso allo smart working consente di attivare in Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia questa modalità di lavoro beneficiando di due importanti semplificazioni procedurali: non è necessario l'accordo con il lavoratore e l'informativa sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro si può inviare con modalità telematica (per esempio via email), anche avvalendosi dei moduli presenti sul sito Inail.

(Aldo Bottini e Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 febbraio 2020*)

32

Sicurezza e Coronavirus - 3

CHI LAVORA DA CASA DEVE AGGIORNARSI E SEGNALARE I RISCHI

La maggiore preoccupazione che il datore di lavoro si trova ad affrontare in una analisi di fattibilità sull'avvio di un progetto di smart working è quella di gestire al meglio la problematica della sicurezza. L'articolo 18, comma 2 della legge 81/2017 stabilisce che «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

(Monica Lambrou, *Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 24 febbraio 2020*)

34

Sicurezza e Coronavirus - 4

SMART WORKING A PROVA DI SICUREZZA CON FORMAZIONE E STRUMENTI ADEGUATI

Dal diritto alla disconnessione del lavoratore all'informazione dettagliata sui rischi, per arrivare alla manutenzione adeguata degli strumenti forniti. Sono le avvertenze che il datore di lavoro deve tenere presenti quando concorda lo smart working o altre forme di lavoro flessibile, per evitare contenziosi in caso di infortuni. Il contenuto dei contratti nei quali si concordano modalità di lavoro "agile" deve essere valutato di volta in volta, per commisurare i margini di responsabilità del datore e quelli del lavoratore sul fronte della sicurezza.

(Monica Lambrou, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi", 24 febbraio 2020)

36

Sicurezza e Coronavirus - 5

DAL MINISTERO DELLA SALUTE LE INDICAZIONI PER TUTELARE GLI ADDETTI A CONTATTO CON IL PUBBLICO

Dopo la pubblicazione dell'ordinanza del 25 gennaio 2020, in materia di rafforzamento degli organici attraverso la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, c.1, n.3, c.p.c.), il Ministero della Salute è tornato nuovamente in pista per dare attuazione alla dichiarazione della stato di emergenza da coronavirus, assunta lo scorso 31 gennaio dal Consiglio dei Ministri, attraverso una serie d'indicazioni e di precauzioni per i datori di lavoro e i lavoratori.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 febbraio 2020)

39

Sicurezza e Coronavirus - 6

DALLE TRASFERTE ALLE GRAVIDANZE IN AZIENDA: COME TUTELARE LA SALUTE DEI LAVORATORI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

In seguito all'emergenza provocata dal coronavirus, con la circolare del 3 febbraio 2020, il ministero della Salute ha fornito chiarimenti sui comportamenti degli operatori che, per ragioni lavorative, vengono a contatto con il pubblico. Il Ministero suggerisce l'adozione delle stesse misure preventive utilizzate per le malattie trasmesse per via respiratoria, dal lavarsi spesso le mani a evitare contatti con persone con sintomi influenzali.

(Valentina Pomares, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 febbraio 2020)

41

RASSEGNA NORMATIVA

43

Chiuso in redazione il 3 marzo 2020

News e approfondimenti

Sicurezza
e interpello - 1

5

Rls, spetta alla contrattazione collettiva regolare l'esercizio delle funzioni e i trattamenti

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 febbraio 2020)

Ancora una volta a finire sotto i riflettori del Ministero del Lavoro e P.S. è la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e le sue attribuzioni; l'Unione sindacale di base Pubblico impiego, infatti, ha presentato un quesito ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n.81/2008, in cui ha chiesto di sapere se i permessi di cui all'art. 50 del predetto decreto e del C.C.Q. del 10.07.1996, fruiti per adempiere alle funzioni di RLS devono essere "considerati servizio a tutti gli effetti e quindi assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" anche ai fini del diritto alla fruizione del servizio di mensa o sostitutivo".

Le attribuzioni del RLS.

Con l'interpello 25 febbraio 2020, n. 2, la Commissione ministeriale ha, quindi, preliminarmente operato una ricognizione delle attribuzioni previste dal citato art. 50; va ricordato che il modello partecipativo introdotto dal D.Lgs. 626/1994 e confermato, almeno in parte, dal D.Lgs. n. 81/2008, riconosce ai lavoratori i diritti di partecipazione e di controllo in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle scelte fondamentali da parte del datore di lavoro, da esercitarsi attraverso la figura del RLS le cui funzioni, ove non sia stato eletto, sono svolte dal RLS territoriale o di sito produttivo.

Sotto tale profilo un diritto fondamentale del RLS è, ad esempio, quello di ottenere una copia del documento di valutazione dei rischi (DVR) e del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), fermo restando che sia il DVR che il DUVRI possono essere consultati dal RLS esclusivamente in azienda (art. 18, c.1, lett. o, p, D.Lgs. n. 81/2008).

Si tratta, invero, dell'attuazione in generale dei principi consacrati nell'art. 46 Cost. e nell'art. 9 della legge n. 300/1970, in base al quale "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

La funzione della contrattazione collettiva.

Nell'interpello n.2/2020 la Commissione ha, così, precisato che "fermo restando che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e deve disporre del tempo e dei mezzi necessari per l'espletamento dell'incarico, ritiene che, per espressa previsione normativa, le modalità per l'esercizio delle relative funzioni debbano essere stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale sia essa pubblica che privata".

Ciò in quanto l'art.50, c.3, del D.Lgs. n.81/2008, rinvia espressamente alla contrattazione collettiva, assegnando ad essa il compito di stabilire la disciplina specifica sull'esercizio delle funzioni; la Commissione, però, non si è avventurata oltre in quanto appare evidente che trattasi di una questione legata ad un trattamento accessorio che rappresenta un profilo che andrebbe risolto dall'autonomia collettiva tenuto anche conto, nel caso di specie, che il C.C.Q. è, ormai, molto risalente e necessita, quindi, di un'indispensabile "manutenzione".

Attrezzature di lavoro, i chiarimenti del nuovo interpello del Ministero del lavoro

(Mauro Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 5 febbraio 2020, n. 1)

Il D.Lgs. n.81/2008, ha introdotto, com'è noto, un particolare regime di abilitazione degli operatori addetti ad alcune particolari attrezzature di lavoro che, per la loro pericolosità, richiedono specifiche competenze.

Si tratta di un campo molto vasto, regolato dall'art. 73, c. 5, del predetto decreto e dall'Accordo Stato – Regioni del 22 febbraio 2012, che, recentemente, è stato oggetto di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e P.S. con l'interpello del 28 gennaio 2020, n.1.

Tale intervento discende dall'istanza presentata dalla Regione Friuli Venezia Giulia, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n.81/2008, nella quale ha chiesto di sapere se "in caso di omessa abilitazione del datore di lavoro all'utilizzo di attrezzature di cui all'art. 73 c. 4 debba essere ascritta allo stesso la sanzione prevista dall'art. 87 – c. 2, lettera c), del D.Lgs. 81/08, in riferimento alla violazione di cui all'art. 71, comma 7, lettera a), del medesimo Decreto in relazione ai rischi che come un qualsiasi altro lavoratore potrebbe indurre ai terzi".

La parificazione del datore di lavoro al lavoratore

Tale problematica trova la sua origine nella modifica normativa operata nel 2015 all'art. 69, c.1, lett. e) del D.Lgs. n.81/2008, che ora accoglie una definizione molto vasta di "operatore", parificando al lavoratore anche il datore di lavoro che utilizza direttamente le attrezzature di lavoro previste da tale regime (muletti, PLE, apparecchi gru, etc.).

Tale parificazione trova la sua ratio nel fatto che in molte piccole realtà produttive si tratta di un caso molto diffuso e, per tale ragione, il legislatore ha imposto, quindi, anche al datore di lavoro l'obbligo della frequenza ai corsi previsti dal già citato Accordo Stato – Regioni 22 febbraio 2012, al fine del conseguimento della prescritta abilitazione.

Il regime sanzionatorio e il caso della mancata abilitazione del datore di lavoro

Ecco, quindi, che alla luce di tale disciplina, la Commissione del Ministero del Lavoro e P.S. nel ricostruire il quadro normativo ha tenuto a sottolineare nella propria risposta che l'art.73, c.4, del D.Lgs. n.81/200, impone al datore di lavoro di provvedere "affinché i lavoratori incaricati dell'uso

delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone".

Ora, osserva ancora la Commissione, con la riforma del cd. "jobs act" il D.Lgs. n.151/2015, è stato modificato il già richiamato art.69, c. 1, lett. e), inserendo "nella definizione di "operatore" anche il datore di lavoro che precedentemente ne era escluso, ma non è intervenuto sui successivi articoli 71, comma 7, lettera a) e 87, comma 2, lettera c), del medesimo decreto".

Va precisato che l'art. 71, c.7, lett. a) del D.Lgs. n.81/2008, prevede che qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici – come, appunto, il caso delle attrezzature elencate nell'Accordo del 22 febbraio 2012 – il datore di lavoro ha l'obbligo affinché "l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati".

Ora, osserva ancora la Commissione, va tenuto presente che l'art. 87, c.2, lett. c), del D.Lgs. n. 81/2008, sanziona il datore di lavoro e il dirigente per la violazione di tale specifico obbligo e dal "...combinato disposto delle predette norme si evince la previsione di sanzioni penali unicamente nel caso in cui gli stessi abbiano incaricato all'uso di attrezzature di lavoro, che richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari, "lavoratori" che non abbiano ricevuto "una informazione, formazione ed addestramento adeguati".

Di conseguenza sulla base del principio di tipicità che regola il sistema penale la Commissione ritiene che "...l'ambito di operatività del sopra citato articolo 87, comma 2, lettera c), del d.lgs. n. 81/2008 debba essere circoscritto alle fattispecie in esso previste, pertanto le relative sanzioni non possono essere applicate qualora tali attrezzature siano utilizzate dal datore di lavoro".

Ecco, quindi, che in definitiva secondo tale indirizzo interpretativo – avente una valenza vincolante per gli organi di vigilanza secondo quanto prevede l'art. 12 del D.Lgs. n.81/2008 – il datore di lavoro (e il dirigente) è passibile di sanzioni per aver adibito alle citate attrezzature di lavoro lavoratori privi del corso abilitante (cfr. art.87, D.Lgs. n.81/2008) ma non se stesso.

Finanziamenti per interventi di miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, Bando ISI

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 18 febbraio 2020, n. 2)

L'Inail ha pubblicato un bando per finanziamenti alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'articolo 11, comma 5 del D.lgs. 81/2008 s.m.i. e dell'articolo 1, commi 862 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

La finalità è quella di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché incentivare le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli per l'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

Destinatari dei finanziamenti: le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di commercio industria, artigianato ed agricoltura e, per l'asse 2 di finanziamento anche gli Enti del terzo settore.

Progetti ammessi a finanziamento: Sono finanziabili le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

Progetti di investimento e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale-Asse di finanziamento 1 (sub Assi 1.1 e 1.2)

Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC)-Asse di finanziamento 2

Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto-Asse di finanziamento 3

Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività-Asse di finanziamento 4

Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei

prodotti agricoli -Asse di finanziamento 5 (sub Assi 5.1 e 5.2).

Risorse finanziarie destinate ai finanziamenti: Le risorse finanziarie destinate dall'Inail ai progetti sono ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento. Di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2019-allegato risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali pubblicati.

Il finanziamento, in conto capitale, è calcolato sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'IVA come di seguito riportato.

Per gli Assi 1 (sub Assi 1.1 e 1.2), 2, 3 e 4 nella misura del 65% e con i seguenti limiti:

-Assi 1 (sub Assi 1.1 e 1.2), 2, 3, fino al massimo erogabile di 130.000,00 Euro ed un finanziamento minimo ammissibile pari a 5.000,00 Euro. Per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale di cui all'allegato (sub Asse 1.2) non è fissato il limite minimo di finanziamento.

-Asse 4, fino al massimo erogabile di 50.000,00 Euro ed un finanziamento minimo ammissibile pari a 2.000,00 Euro.

Asse 5 (su Assi 5.1 e 5.2) nella misura del:

-40% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole);

-50% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.2 (giovani agricoltori).

Il finanziamento massimo erogabile è pari a Euro 60.000,00; il finanziamento minimo è pari a Euro 1.000,00.

Modalità e tempistiche di presentazione della domanda: La domanda deve essere presentata in modalità telematica con successiva conferma attraverso l'apposita funzione presente nella procedura per la compilazione della domanda on line di upload/caricamento della documentazione come specificato negli Avvisi regionali/provinciali. Sul sito www.inail.it - ACCEDI AI SERVIZI ONLINE - le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali.

In seguito si riassume il calendario delle principali scadenze del 2020

Apertura procedura informatica per compilazione della domanda - 16 aprile 2020

Chiusura procedura informatica per compilazione della domanda - 29 maggio 2020

Acquisizione codice identificativo per l'inoltro online - 5 giugno 2020

Comunicazione relativa alle date di inoltro online - 5 giugno 2020

Compilazione della domanda

Sul sito www.inail.it – sezione “accedi ai servizi online” – i soggetti destinatari registrati avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso la compilazione di campi obbligatori, di:

-effettuare simulazioni relative al progetto da presentare;

-verificare il raggiungimento della soglia di ammissibilità;

-salvare la domanda inserita;

-effettuare la registrazione della propria domanda attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto “INVIA”.

La procedura non consentirà la registrazione della domanda nel caso di non corretta associazione della stessa alla tipologia di rapporto assicurativo.

Entro il 31 gennaio 2020 saranno comunicate sul sito www.inail.it nell'apposita sezione dedicata all'Avviso ISI 2019 le seguenti date:

-apertura e chiusura della procedura informatica;

-inizio download del codice identificativo per l'inoltro della domanda online;

-termine entro il quale verranno pubblicate le regole tecniche e l'apertura dello sportello telematico per l'invio delle domande.

Tale pubblicazione costituisce a tutti gli effetti formale comunicazione delle suddette scadenze.

Dopo il termine di chiusura della procedura informatica per la compilazione delle domande on line le domande salvate non saranno più modificabili. I soggetti destinatari che:

-hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista;

-hanno salvato definitivamente la propria domanda effettuandone la registrazione attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto “INVIA”;

-soddisfano i requisiti previsti per il rilascio del codice identificativo;

potranno accedere alla procedura informatica per effettuare il download del proprio codice identificativo che li identificherà in maniera univoca. La stessa procedura, mediante un'apposita funzionalità, rilascerà un documento contenente tale codice che dovrà essere custodito dall'impresa e utilizzato nel giorno dedicato all'inoltro telematico.

Invio della domanda online

Le imprese potranno inviare attraverso lo sportello informatico la domanda di ammissione al finanziamento, utilizzando il codice identificativo attribuito alla propria domanda e ottenuto mediante la procedura di download sopra descritta.

12

Il codice identificativo, dopo l'invio telematico della relativa domanda, sarà annullato dallo sportello informatico e pertanto non sarà più utilizzabile. Lo sportello informatico collocherà le domande in ordine cronologico di arrivo sulla base dell'orario registrato dai sistemi informatici Inail. Al termine di ogni singola registrazione l'utente visualizzerà un messaggio che attesta la corretta presa in carico dell'invio. Le date e gli orari dell'apertura e della chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande, saranno pubblicati sul sito www.inail.it riportate nella tabella precedente.

Le suddette date potranno essere differenziate, per ambiti territoriali o assi di finanziamento, in base al numero di domande pervenute e alla loro distribuzione. Le regole tecniche per l'inoltro delle domande online saranno pubblicate sul sito www.inail.it almeno una settimana prima della data di apertura dello sportello informatico. In caso di violazione delle regole tecniche l'Inail procederà all'annullamento della domanda on line con conseguente mancata ammissione al finanziamento o eventuale revoca del provvedimento di ammissione.

Pubblicazione elenchi cronologici delle domande online

Entro 14 giorni dal giorno di ultimazione della fase di invio delle domande on line sul sito www.inail.it verranno pubblicati gli elenchi provvisori in ordine cronologico di tutte le domande inoltrate con evidenza di quelle:

-collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento;

-risultate provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

L'orario di registrazione delle domande telematiche determina la priorità per la concessione dei finanziamenti in base alle risorse finanziarie disponibili. La pubblicazione sul sito istituzionale di tali elenchi costituisce, a tutti gli effetti, formale comunicazione degli esiti. In occasione della pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori sarà data comunicazione della data prevista per la pubblicazione degli elenchi cronologici definitivi.

Ai soggetti destinatari, la cui domanda negli elenchi provvisori è collocata in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento che non avranno provveduto ad inviare il modulo di domanda e la documentazione a suo completamento entro la scadenza dei 30 giorni, verrà inviata all'indirizzo PEC indicato nella domanda on line, entro i 10 giorni successivi alla suddetta scadenza, formale comunicazione della decadenza della propria domanda on line.

A conclusione di questa fase pre-istruttoria, eseguita centralmente e tramite modalità telematiche, si procederà con la pubblicazione, sul sito www.inail.it, degli elenchi cronologici definitivi in cui verrà data evidenza delle domande:

-collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento;

-decadute per mancato invio del modulo di domanda e della documentazione a suo completamento;

-subentrate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento che dovranno essere convalidate tramite l'invio del modulo di domanda e della documentazione a suo completamento;

-risultate definitivamente non ammissibili al finanziamento per carenza di fondi.

Tali elenchi cronologici definitivi costituiscono, a tutti gli effetti, formale comunicazione degli esiti con particolare riferimento alle domande subentrate in posizione utile ai fini del finanziamento. I soggetti subentranti in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento dovranno provvedere all'invio della propria domanda insieme alla documentazione a suo completamento.

Ai soggetti destinatari che non avranno provveduto ad inviare il modulo di domanda e la documentazione a suo completamento entro il medesimo termine di 30 giorni verrà inviata all'indirizzo PEC indicato nella domanda on line formale comunicazione di decadenza della propria domanda on line.

Vigilanza generica ma continua sui lavoratori

(Giulia Bifano e Uberto Percivalle, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 febbraio 2020)

Il datore di lavoro non risponde dell'infortunio del dipendente se dimostra di aver fornito i dispositivi di protezione individuale del caso, di aver adeguatamente istruito il dipendente sui rischi specifici delle mansioni affidate e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione e di aver vigilato sul rispetto delle istruzioni impartite.

Lo ha chiarito la Corte di cassazione con l'ordinanza 3282/2020 (*N.d.R.: 11 febbraio 2020*), confermando la decisione con cui la Corte d'appello aveva respinto le richieste risarcitorie avanzate da un operaio, il quale, impegnato in lavorazioni in quota, non aveva adeguatamente agganciato la cintura anticaduta e si era quindi infortunato cadendo da un ponte mobile. In tale caso, le corti di merito prima e la corte suprema poi, hanno negato il diritto al risarcimento del dipendente sulla base del fatto che lo stesso, il giorno dell'incidente, aveva in effetti indossato la cintura, omettendo però di allacciarla.

Fin dal giudizio di primo grado era emerso come alla consegna dei dispositivi di protezione individuale il lavoratore avesse sottoscritto una dichiarazione in cui dava atto che gli fossero state impartite, all'atto dell'assunzione, le istruzioni sul corretto uso delle attrezzature di sicurezza, confermando anche di avere ricevuto le informazioni inerenti ai rischi derivanti dal mancato o inadeguato uso delle stesse attrezzature.

Determinante per escludere la responsabilità dell'impresa per la caduta dal ponte del proprio dipendente, però, è stato l'accertamento operato in giudizio circa l'effettivo adempimento da parte della stessa dei propri obblighi di tutela della salute e sicurezza del personale in servizio presso i cantieri.

In proposito, i giudici hanno riconosciuto cruciale importanza alle testimonianze rese dagli altri dipendenti della società, che hanno confermato in modo unanime di avere ricevuto adeguate e continue istruzioni sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, sottolineando anche come il responsabile della sicurezza fosse costante sia nel richiamare l'attenzione al riguardo, sia nell'operare un'opportuna vigilanza nei cantieri sul corretto uso della cintura anticaduta da parte degli operai.

Alla luce di ciò, i giudici hanno ritenuto che il dipendente infortunato aveva in effetti eluso il controllo del responsabile della sicurezza, che pure era presente il giorno dell'incidente e si trovava a svolgere alcune lavorazioni a terra, ponendo in essere una condotta anomala che in quanto tale non poteva essere prevista, e quindi corretta, dal datore di lavoro. E infatti, precisa la Corte, l'obbligo di controllo del datore di lavoro non può essere tale da imporre la sorveglianza continua del lavoratore o inteso nel senso di imporre la garanzia di un ambiente di lavoro "a rischio zero" laddove il rischio di una lavorazione sia ineliminabile.

Per adempiere al proprio obbligo di tutelare la salute psicofisica dei dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a disporre ed esigere l'osservanza delle norme di sicurezza e l'utilizzo dei mezzi di protezione appropriati, verificando che ciò accada effettivamente. Una simile verifica, però, non comporta la costante presenza fisica del controllore accanto al lavoratore e può invece essere adeguatamente condotta mediante una vigilanza generica, a condizione che questa sia abbastanza continua ed efficace da potere assicurare, nei limiti della prevedibilità, l'effettiva adesione dei lavoratori alle regole di sicurezza. Nessun obbligo risarcitorio, quindi, è riconosciuto in capo al datore di lavoro che sia in grado di dimostrare di avere fatto il possibile per evitare il verificarsi di infortuni sul lavoro.

La sentenza in commento è un'ottima lettura perché affronta, sotto molteplici punti di vista, la difficile situazione di incidenti occorsi nonostante le cautele adottate da un datore di lavoro nella organizzazione delle attività produttive e in presenza di condotte colpose dei lavoratori.

Sappiamo bene come l'esame della Cassazione sia spesso improntato a rigore e richieda che i datori di lavoro facciano ogni sforzo per prevenire anche gli incidenti che siano frutto di comportamenti imprudenti dei lavoratori (fermandosi solo di fronte al comportamento anormale del lavoratore, come tale al di fuori di ogni prevedibilità: da ultimo Cassazione 30991/2019). Ciò spesso ingenera l'impressione che la responsabilità datoriale cessi di essere responsabilità per colpa e diventi oggettiva o che, per il solo verificarsi del danno, si debba presupporre l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate. Così non è, tuttavia, e la sentenza qui in esame conferma che il rispetto, da parte del datore, degli obblighi di informazione e formazione e di vigilanza, lo manda esente dalle conseguenze dannose di comportamenti colposi imprevedibili da parte dei dipendenti.

Il caso: Infortunio dei tecnici durante l'analisi dei fumi, il costruttore risponde per il difetto della gru

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 20 febbraio 2020, n. 2)

La riforma operata dal D.P.R. n.459/1996, con il quale è stata data attuazione nell'ordinamento italiano alle Direttive europee 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine, meglio conosciuto con il nome di "Direttiva Macchine", ha segnato una svolta epocale in quanto, com'è noto, ha responsabilizzato maggiormente il costruttore chiamato a un'attenta analisi preventiva dei rischi prima dell'immissione sul mercato.

Sotto tale profilo giova osservare che la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato che dal raccordo del complesso di tale normativa con il sistema prevenzionistico già in vigore, si è da tempo "desunta un'anticipazione della soglia di tutela antinfortunistica al momento della costruzione, vendita, noleggio e concessione in uso dei macchinari, che implica il coinvolgimento della responsabilità del fabbricante per la mancata rispondenza dei prodotti alle normative di sicurezza" (1).

Invero, tale principio è stato nuovamente richiamato dalla S.C. di Cassazione, sez. IV pen., che con la recentissima sentenza 12 febbraio 2020, n. 5541, ha espresso ulteriori orientamenti in merito alla delicata posizione di garanzia ricoperta dal costruttore, oltre che al rapporto con l'obbligo di valutazione dei rischi legati alle macchine da parte del datore di lavoro.

Il caso

La vicenda trae origine da un gravissimo infortunio accaduto nel 2007; i tecnici T.M. e D.E., dipendenti della ditta E.C. S.r.l., erano stati incaricati di effettuare un campionamento dei fumi dei camini della R.d.R. S.p.A.

Per procedere a tale verifica si erano posizionati, quindi, all'interno di un cestello che era sollevato dal braccio meccanico di una gru collocata su un autocarro, di proprietà della società R..

Nel momento della elevazione il braccio telescopico si era spezzato, con la conseguente caduta degli occupanti; in particolare, a causa della rovinosa caduta al suolo, il T.M. era deceduto subito

dopo il trasporto in ospedale mentre, invece, il D.E. aveva riportato lesioni gravissime poiché era riuscito ad aggrapparsi al cestello.

Inoltre, come si legge ancora nella sentenza, sulla base delle testimonianze raccolte e degli accertamenti tecnici effettuati attraverso le diverse consulenze acquisite agli atti, il Tribunale e la Corte di appello di Roma, nelle due sentenze conformi, ritenevano che la causa del sinistro fosse da attribuirsi a un collasso strutturale della gru fabbricata dalla ditta I.

Da quanto è stato accertato, infatti, il braccio aveva ceduto nel punto in cui era stata saldata una staffa per il sostegno della canaletta su cui venivano appoggiate le tubazioni idrauliche e gli impianti elettrici che raggiungevano il cestello per consentirne la movimentazione; secondo i giudici tale saldatura, peraltro erroneamente eseguita, non era stata prevista nel progetto originario del macchinario e aveva comportato una modifica nella realizzazione della gru a cui non era seguita alcuna comunicazione all'Ente notificato, come previsto nella "Direttiva Macchine".

Ecco, quindi, che sulla base di tali elementi i giudici di merito ritenevano responsabili i tre rappresentanti legali della ditta costruttrice I., che si erano succeduti nel corso del tempo, dei reati di omicidio colposo e di lesioni colpose in danno di T.M. e di D.E. (art. 589 – 590 c.p.).

Infatti, la Corte di appello di Roma, con sentenza del 2015, in parziale riforma della pronuncia resa dal Tribunale, ha dichiarato estinti per prescrizione i reati ascritti a S.G., confermando, invece, la responsabilità degli imputati B.L. e F.M., riducendo la pena ai predetti inflitta in quella di mesi dieci di reclusione ciascuno.

Al tempo stesso la Corte territoriale ha confermato anche la condanna degli imputati al risarcimento del danno nei confronti delle parti civili costituite ed al pagamento di una provvisoria, immediatamente esecutiva, stabilita nella misura di euro 35.000,00.

Gli imputati hanno, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto numerosissimi profili.

Concentrando l'attenzione su quelli più significativi va osservato che gli imputati B.L. e F.M. hanno lamentato, in particolare, che dopo la vendita della gru la stessa "aveva operato per oltre sei anni al di fuori di ogni controllo del fabbricante e senza il rispetto delle regole di manutenzione imposte dal costruttore"; ed, inoltre, facevano anche rilevare che la compiuta istruttoria aveva accertato che il macchinario era stato alterato dalla ditta R., che aveva scollegato il sistema di sicurezza che impediva il funzionamento del macchinario quando il cestello raggiungeva il peso limite.

Al tempo stesso sempre secondo i ricorrenti "dopo 7 anni dalla vendita, in assenza di controlli intermedi presso officine autorizzate, il macchinario funzionava senza che l'operatore potesse

conoscere le regole aggiornate di uso della macchina. Se la gru fosse stata revisionata, come prescritto dal costruttore nel corso dei normali cicli di verifica, il costruttore avrebbe potuto intercettare la macchina pericolosa”.

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, annullato senza rinvio la sentenza impugnata agli effetti penali nei confronti di B.L. perché i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p. sono estinti per prescrizione, rigettando agli effetti civili il ricorso di B.L., condannandolo, in solido con S.G., alla rifusione delle spese di giudizio sostenute dalla parte civile D.E.

Inoltre la stessa S.C. di Corte ha rigettato il ricorso di S.G., condannandolo al pagamento delle spese processuali e alla rifusione delle spese di giudizio sostenute della parte civile D.E., in solido con B.L., e disposto l’annullamento con rinvio per F.M.

Responsabilità per difetto di fabbricazione

Alla base di tale articolata decisione i giudici di legittimità hanno sviluppato un lunghissimo ragionamento che sostanzialmente verte su due elementi.

I ricorrenti hanno esposto vari fatti (eccessivo numero di ore lavorative della macchina; sovraccarico del cestello; modifiche apportate dall’acquirente; mancata manutenzione; inosservanza da parte dei tecnici dell’obbligo d’indossare le cinture di sicurezza e l’elmetto, etc.) che, a loro avviso, avrebbero cagionato l’incidente prospettando, così, secondo la S.C. di Cassazione, delle cause alternative a quelle indicate in motivazione dalla Corte di appello senza spiegare, però, come esse possano avere determinato da sole il cedimento del braccio telescopico, interrompendo il nesso causale individuato dalla Corte territoriale.

Viceversa, i giudici di merito con decisione, non sindacabile in sede di legittimità, hanno posto in evidenza che la causa accertata del cedimento strutturale del braccio telescopico deve essere individuata in un difetto di fabbricazione del macchinario, riconducibile alle modifiche apportate dall’azienda costruttrice sul braccio medesimo, consistite nella saldatura - imperfetta e mal eseguita - sul predetto braccio, di una mensola di appoggio della canalina porta impianti che aveva reso vulnerabile la parte interessata, determinandone la rottura.

Tale modifica era inesistente nel progetto originario e non era stata approvata dall’Ente notificato; sotto tale profilo sottolinea ancora la S.C. che “Secondo quanto stabilisce il punto 5 dell’allegato VI della Direttiva Macchine 98/37/CE, richiamato nelle sentenze di merito, tendente a realizzare un controllo specifico sulla conformità di macchinari ai requisiti di sicurezza prima della loro immissione in commercio, il fabbricante deve informare l’organismo notificato di tutte le modifiche, sia pure di scarsa importanza, che abbia apportato o che intende apportare alla macchina che forma oggetto del modello. L’organismo notificato, dopo le opportune verifiche, decide sulla permanenza della validità della certificazione CE, la quale rende lecita la produzione e la

commercializzazione della macchina”.

Rapporto tra posizione del datore di lavoro e quella del costruttore

Quanto, poi, al rapporto intercorrente tra il datore di lavoro utilizzatore della macchina e il costruttore della stessa la S.C. non ha mancato di richiamare l'importante principio in base al quale “Qualora un infortunio sia dipeso dalla utilizzazione di macchine od impianti non conformi alle norme antinfortunistiche, la responsabilità dell'imprenditore che li ha messi in funzione senza ovviare alla non rispondenza alla normativa suddetta non fa venir meno la responsabilità di chi ha costruito, installato, venduto o ceduto gli impianti o i macchinari stessi” (2).

In altri termini essendo il datore di lavoro onerato dalla valutazione dei rischi, secondo quanto prevedono gli artt. 17, 28, 29 e ss. del D.Lgs. n.81/2008, pur in presenza della marcatura “CE” della macchina, laddove questi non abbia osservato tale obbligo o, comunque, non sia intervenuto per rendere il macchinario conforme alla normativa ciò non esclude la responsabilità del fabbricante e degli altri soggetti (installatore; venditore; etc.).

Proprio in virtù di tale principio la giurisprudenza di legittimità ha ribadito che “il costruttore riveste una posizione di garanzia in relazione ai difetti strutturali dei macchinari messi in commercio, rispondendo per gli eventi dannosi causalmente ricollegabili alla fornitura di tali macchinari, a meno che non si provi che l'utilizzatore abbia compiuto sulla macchina trasformazioni di natura e di entità tale da poter essere considerate causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento. Se ciò non si verifica - come avvenuto nel caso in esame - si ha una permanenza della posizione di garanzia del costruttore che non esclude il nesso di condizionamento con l'evento”.

Infine, va sottolineato che, sempre secondo i giudici, il lamentato uso improprio del macchinario (sovraccarico del cestello) non può dare luogo ad un esonero di responsabilità ove non si dimostri che tale uso improprio sia stato da solo causa sufficiente a determinare l'evento lesivo (3).

(1) Cfr. Cass. pen. Sez. 3, n. 37408 del 24/06/2005; Sez. 4, n. 4923 del 15/12/2009.

(2) Cfr. Cass. pen. Sez. U, n. 1003 del 23/11/1990, dep. 30/01/1991.

(3) Cfr. Cass. Sez. 4, n.39157 del 18/01/2013.

Infortunati, se è parte nei lavori risponde pure il committente

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 febbraio 2020)

L'obbligo contrattuale assunto dall'azienda appaltante di fornire all'appaltatore e al subappaltatore energia elettrica, gas e ossigeno, in mancanza di apparecchi sufficienti per l'areazione dei locali e il rifornimento di ossigeno la espone al rischio interferenziale previsto dall'articolo 7 del Dlgs 626/1994 - poi confluito nell'articolo 26 del Dlgs 81/2008 (il Testo unico sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro) - la cui gestione grava sul committente.

Il principio è stato richiamato dalla Corte di cassazione, IV sez. penale, nella sentenza 5113/2020 deposita lo scorso 7 febbraio in cui è stata chiamata a decidere su un ricorso presentato dal committente e dal datore di lavoro di un'impresa appaltatrice, chiamati a rispondere e condannati in primo e secondo grado per l'infornio mortale di un lavoratore dipendente dell'azienda esecutrice dei lavori di saldatura all'interno di una nave in costruzione a seguito di un incendio avvenuto nel doppio fondo di quest'ultima. L'infornio era avvenuto per la presenza di ossigeno e di scintille causate dalla smerigliatura effettuata per eliminare le vernici e tagliare la parete dello scafo.

Fermo restando che l'azienda committente aveva assunto il compito di assicurare aspiratori e ventilatori alle imprese operanti sull'imbarcazione, e conseguentemente di coordinarne l'uso, nel corso del giudizio era stato anche rilevato che le lavorazioni eseguite dall'impresa appaltatrice, datore di lavoro del lavoratore deceduto, presentavano un rischio che non era esclusivamente proprio e specifico di tale impresa in quanto l'intera costruzione della nave comportava pericoli collegati all'esecuzione delle operazioni in ambienti angusti, accompagnati da pericolo di sviluppo di gas tossici, polveri e di incendi.

In questo contesto era stata, anzi, evidenziata una ingerenza della ditta committente, tramite proprio personale nella direzione delle lavorazioni eseguite dalle altre imprese operanti sull'imbarcazione, con la conseguente applicabilità del principio secondo cui in materia di infornio sul lavoro, pur in presenza di un contratto di appalto, quest'ultimo non solleva da precise e dirette responsabilità il committente allorché esso assuma una partecipazione attiva nella conduzione e realizzazione dell'opera, in quanto, in tal caso, rimane destinatario degli obblighi assunti dall'appaltatore, compreso quello di controllare direttamente le condizioni di sicurezza del cantiere. La circostanza concretizza di fatto anch'essa un'interferenza che può verificarsi per gli eventuali

20

contatti rischiosi tra l'attività lavorativa del committente e quelle delle diverse imprese che operano nella sede aziendale con attività differenti.

Relativamente, poi, alla possibile abnormità della condotta del lavoratore, invocata dalla difesa, la Corte di legittimità ha ricordato che essa ricorre soltanto quando il comportamento del lavoratore sia stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli, fuori di ogni prevedibilità, lontano dalle ipotizzabili e imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro: fatto non successo nel caso di specie.

Datore responsabile per i comportamenti razzisti sul luogo di lavoro

(Vincenzo Fabrizio Giglio, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 febbraio 2020)

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Tra le sue responsabilità, quella di assicurare un ambiente lavorativo nel quale non siano perpetrati soprusi, trattamenti degradanti, umilianti e discriminatori.

Linea dura del Tribunale di Milano contro il razzismo nei luoghi di lavoro. I fatti portati all'attenzione del giudice del lavoro si sono verificati nel punto vendita della Stazione Centrale di Milano di una nota catena di pizzerie; vittime, alcuni lavoratori di origine africana e di colore addetti a mansioni manuali: servizio al banco, cameriere e apprendista pizzaiolo.

Secondo quanto è stato accertato, alcuni loro colleghi, più anziani e italiani, si sono prodotti in comportamenti discriminatori imperniati sull'origine culturale ed etnica. Il menu servito ai lavoratori era costituito da appellativi ed espressioni quali «africani di m...», «negro di m...», «perché siete venuti in Italia», «ti rimando in Africa» e così via.

Un episodio, tra gli altri, ha costituito il centro della vicenda, umana e processuale. Dopo aver talora contestato ai colleghi: «devo comperare il deodorante per voi», nel gennaio 2019, il pizzaiolo-capo era passato ai fatti portando in cucina uno spray deodorante e invitando i malcapitati a sollevarsi la maglietta per spruzzare loro sul corpo il prodotto. Questo episodio fu ripreso con il cellulare da uno dei presenti (che nel contempo plaudiva giocoso alla «disinfestazione») e postato su Facebook: da dove il giudice ha poi acquisito il video agli atti del processo. Il video, tuttora disponibile in rete, rende, meglio di molte descrizioni, il tratto scarsamente cameratesco dell'azione per lasciare piuttosto l'acre sensazione di un vissuto – presumibilmente abituale o quantomeno frequente – di umiliazione inflitta a persone colte nell'esecuzione del proprio lavoro. Proprio a seguito di tale video, infatti, i lavoratori di colore hanno deciso di rivolgersi al Tribunale.

Essi hanno invocato, tra l'altro, la tutela offerta da alcune delle norme contro la discriminazione vigenti nel nostro ordinamento e, in particolare, l'articolo 2, comma 3, del Dlgs n. 215/2003 che,

descrivendo quasi esattamente il caso, riconduce alla nozione di discriminazione:

«[...] anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo».

Il Tribunale, con sentenza del 24 gennaio 2020, n. 2836 , ha sottolineato come i previsti «comportamenti sgraditi, offensivi e umilianti» fossero tutti riscontrabili negli episodi narrati dai ricorrenti, escludendone l'atteggiamento goliardico, quanto meno in capo a chi lo subiva; in particolare, l'episodio del deodorante dimostrava il proprio connotato razzista nella circostanza che in quel momento erano al lavoro anche altri dipendenti ma il protagonista ha sottoposto al trattamento i soli dipendenti di colore. Le modalità dell'azione e l'imbarazzo palese delle vittime, conclude, valgono ad escludere qualsiasi contesto giocoso del quale i dipendenti di colore fossero partecipi di buon grado.

Si è trattato, dunque, di comportamenti discriminatori.

Ma la sentenza non si ferma qui.

I ricorrenti, infatti, hanno chiamato a rispondere anche la società datrice di lavoro. La società si è difesa condannando, anche pubblicamente, le condotte scoperte e dimostrando la propria alienità da propensioni razziste, riprovate anche nel proprio regolamento aziendale.

Sennonché, il Tribunale le ha contestato di non aver poi in concreto vigilato affinché quei precetti fossero rispettati: pur dando atto dell'estraneità dell'azienda ai fatti, dunque, la società è stata ritenuta responsabile, non per aver avuto un ruolo attivo nella vicenda, ma per avere omesso controlli efficaci atti a impedirla.

Tale omissione ha integrato, ad avviso del Tribunale, il tratto colposo della responsabilità della società, idoneo a determinarne la responsabilità civile (ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile). Ma se pure non vi fosse stata alcuna colpa, ha precisato il Tribunale, la società sarebbe comunque stata chiamata a rispondere dei danni in base alla responsabilità dei «padroni e dei committenti» per i fatti illeciti commessi dai loro dipendenti durante l'esecuzione delle loro mansioni (prevista dall'articolo 2049 del Codice civile): ossia, per una responsabilità «oggettiva». Il danno, in favore dei lavoratori ricorrenti, è stato liquidato in alcune migliaia di euro, in proporzione alla retribuzione mensile e alla durata dei maltrattamenti.

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, adottato il ventitreesimo elenco dei soggetti abilitati

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 2 marzo 2020, n. 1)

Con Decreto direttoriale del 14 febbraio 2020 il Ministero del Lavoro ha adottato il ventitreesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del Decreto interministeriale 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il Decreto si compone di sette articoli:

-all'articolo 1 (**rinnovo delle iscrizioni**) è rinnovata l'iscrizione per i soggetti che hanno regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione di cui al D.I. 11.04.2011 ha potuto tempestivamente concludere la propria istruttoria;

-all'articolo 2 (**variazione delle abilitazioni**) sono apportate le variazioni alle iscrizioni già in possesso sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti;

-all'articolo 3 (**iscrizione**) sono riportati i nominativi dei soggetti iscritti per la prima volta nell'elenco;

-all'articolo 4 (**sospensione delle iscrizioni**) viene riportata la sospensione dell'iscrizione per i soggetti ivi indicati;

-all'articolo 5 (**cancellazione**) viene decretata la cancellazione dell'iscrizione, delle società ivi indicate, nell'elenco dei soggetti abilitati;

-all'articolo 6 (**elenco aggiornato**) viene specificato che con il decreto si adotta l'elenco aggiornato, in sostituzione di quello adottato con il decreto del 18 settembre n.57;

-all'articolo 7 (**obblighi dei soggetti abilitati**) sono riportati, come di consueto, gli obblighi cui sono tenuti i soggetti abilitati. Nello specifico viene previsto che i soggetti abilitati siano tenuti a riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate, nonché i seguenti dati: regime di effettuazione della verifica (affidamento diretto da parte del datore di lavoro o da parte del titolare della funzione), data del rilascio, data della successiva verifica

periodica, datore di lavoro, tipo di attrezzatura con riferimento all'allegato VII del decreto legislativo n. 81/2008, costruttore, modello e numero di fabbrica o di matricola e per le attrezzature certificate CE da parte di Organismi Notificati il relativo numero di identificazione. Tali soggetti devono inoltre conservare per un periodo non inferiore a dieci anni, tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica. Il registro informatizzato deve essere trasmesso per via telematica, con cadenza trimestrale, al soggetto titolare della funzione. Tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica sono conservati a cura del soggetti abilitati per un periodo non inferiore a dieci anni. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro il periodo di validità quinquennale dell'Iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, può procedere al controllo della permanenza dei presupposti di base dell'Idoneità dei soggetti abilitati. Qualsiasi variazione nello stato di fatto o di diritto che i soggetti abilitati intendono operare deve essere preventivamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si esprime sulla ammissibilità della variazione comunicata.

Deve essere rammentato, in proposito, che, in virtù del decreto interministeriale 11 aprile 2011, il datore di lavoro deve sottoporre le attrezzature di lavoro riportate nella successiva Tabella I a **verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza**. Per la **prima verifica** il datore di lavoro si avvale dell'**INAIL**, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati.

Le **successive verifiche** sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle **ASL** o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'**ARPA**, o da **soggetti pubblici o privati abilitati**. Per l'effettuazione delle verifiche l'INAIL può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza. Le predette verifiche comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.

Tabella I - Verifiche di attrezzature e periodicità

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica biennale

Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del paniere maggiore di 500 mm.	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche triennali
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale

<p>Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.</p>	<p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria.</p>	<p>Verifica di funzionamento: quadriennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria</p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria</p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria.</p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV</p>	<p>Verifica di funzionamento: triennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in I e II categoria</p>	<p>Verifica di funzionamento: quadriennale</p> <p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)</p> <p>Generatori di vapor d'acqua.</p>	<p>Verifica di funzionamento: biennale</p> <p>Visita interna: biennale</p>

	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS ≤ 350 °C	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	Verifica quinquennale

L'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati ha validità quinquennale a decorrere dalla data di abilitazione. Con l'iscrizione, il soggetto abilitato si impegna al rispetto dei termini previsti dall'articolo 2, comma 1, del D.M. 11 aprile 2011. Tale norma dispone che l'INAIL è titolare della prima delle verifiche periodiche da effettuarsi nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, mentre le ASL sono titolari delle verifiche periodiche successive alla prima, da effettuarsi nel termine di trenta giorni dalla richiesta.

L'iscrizione nell'elenco può essere rinnovata a seguito di apposita istanza, previo esito positivo dell'esame della documentazione di rinnovo.

La privacy limita i controlli aziendali

(Giulio Coraggio e Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme & Tributi", 2 marzo 2020)

Durante l'ultima settimana c'è stata una corsa da parte delle aziende a svolgere controlli sui possibili contagi da Covid-19 dei propri dipendenti, fornitori, clienti e in generale dei visitatori delle loro sedi. In alcuni casi, i controlli hanno portato alla richiesta di informazioni su tutti gli spostamenti e i contatti e alla rilevazione della temperatura corporea di chiunque visiti uffici o sedi dell'impresa.

Sembra quasi che il management ritenga che l'attuale situazione di emergenza e i provvedimenti adottati dal Governo possano legittimare non solo le autorità pubbliche, ma qualsiasi privato a fare tutto il possibile per individuare i soggetti contagiati. Ma attenzione: non è così. E le aziende stesse - pur sottoposte a forti pressioni, come in questi giorni - devono tutelarsi per non compiere atti inutili e per non incorrere in sanzioni anche pesanti.

I limiti all'azione

I provvedimenti di emergenza adottati dal Governo per il coronavirus non legittimano i privati allo svolgimento di controlli indiscriminati che potrebbero essere invasivi della privacy degli individui. L'interesse pubblico che viene invocato non basta, ma richiede una norma di legge che espressamente autorizzi la raccolta e il trattamento dei dati, norma che è improbabile (e forse non auspicabile) venga mai adottata anche al di fuori dell'attuale situazione.

Il Regolamento privacy europeo (679/2016) ha introdotto sanzioni fino al 4% del fatturato aziendale mondiale o a 20 milioni di euro, a seconda di quale importo sia maggiore, per le violazioni del Gdpr. E non si deve pensare che in casi di emergenza (come l'attuale) una sanzione del Garante sia improbabile mentre è più importante tutelare la salute dei dipendenti. Non c'è dubbio che la salute sia un interesse primario e che il Garante non si è ancora pronunciato, ma - una volta che la situazione si sarà normalizzata -, potrebbe svolgere ispezioni ed emettere sanzioni. Quindi bisogna evitare rischi inutili. Niente "caccia al malato" tramite controlli effettuati spesso da persone senza alcuna qualifica medica. E attenzione ai controlli svolti all'ingresso delle sedi in modo che qualsiasi visitatore ne possa venire a conoscenza e senza dare indicazioni su cosa avvenga delle informazioni raccolte. Si tratta di dati personali e la semplice rilevazione della temperatura è un trattamento di dati personali, anche se non vengono annotati. Sono attività che

devono conformarsi alla normativa sul trattamento dei dati personali che in primis prevede il principio di minimizzazione: solo i dati strettamente necessari possono essere trattati.

Le comunicazioni non "invasive"

Ma che cosa può fare allora un'azienda? Potrebbe evitare la raccolta dati con una comunicazione ai dipendenti, clienti e fornitori e un cartello all'ingresso dello stabile che vieti l'accesso a chi è stato nelle zone a rischio, a contatto con persone a rischio o abbia sintomi influenzali, febbre o tosse. E vero però che gli intervistati potrebbero mentire alle domande, così come la temperatura rilevata da persone non qualificate potrebbe non essere affidabile. Si potrebbero allora posizionare termometri all'ingresso dello stabile per consentire a coloro che entrano di rilevare da soli e in una zona non visibile da terzi la propria temperatura, con l'indicazione che se eccede un certo limite non potranno accedere all'edificio.

Se però il management delle imprese non si fida dell'autovalutazione degli individui, la normativa sul trattamento dei dati personali fornisce – in casi precisi e con limitazioni – gli strumenti che legittimano i controlli. Prima di raccogliere qualsiasi informazione e di svolgere controlli sullo stato di salute, gli individui devono ricevere un'informativa privacy che contenga tutte le informazioni richieste dal Regolamento privacy e che, quindi, illustri in dettaglio (tra l'altro) le modalità e finalità del trattamento, i tempi di conservazione dei dati e i soggetti a cui le informazioni saranno comunicate.

Inoltre le persone devono fornire il loro consenso esplicito che dovrà specificatamente far riferimento alle finalità e modalità del trattamento che dovranno essere comunque conformi al principio di minimizzazione. Ma anche con il consenso non sarà possibile creare schedari che ricostruiscano gli spostamenti di dipendenti, fornitori e clienti e le variazioni della loro temperatura corporea.

Il rispetto dei diritti sui dati personali deve essere una priorità anche in questa situazione di emergenza.

Le verifiche sulla salute in azienda



Informazioni su movimenti e patologie di dipendenti, fornitori e visitatori

NON SI PUÒ FARE

Nella maggior parte dei casi non è necessario e la raccolta potrebbe non essere giustificata in base al principio della minimizzazione

SI POTREBBE FARE

Posizionare un cartello all'ingresso e mandare una comunicazione a dipendenti, clienti e fornitori indicando che se sono stati nelle zone a rischio, a contatto con le persone a rischio o hanno sintomi influenzali o semplicemente la febbre o la tosse non possono avere accesso allo stabile della società anche incentivando attività di smart working



Rilevazione della temperatura e raccolta di risposte questionario

NON SI PUÒ FARE

Anche la semplice visualizzazione della temperatura e la risposta (anche negativa) a un questionario è un trattamento di dati personali che non sono anonimi perché la raccolta avviene alla presenza dell'individuo che o è già conosciuto o viene identificato per l'accesso allo stabile

SI POTREBBE FARE

Qualora il management voglia tutelarsi rispetto a persone che potrebbero non sapere di avere la febbre e hanno accesso allo stabile della società, è possibile mettere a disposizione dei termometri all'ingresso in modo che i dipendenti/fornitori/visitatori possano misurare la propria temperatura da soli all'ingresso senza essere visti da terzi, con l'indicazione di cui al punto 1



Investigare su spostamenti, contatti e stato di salute

NON SI PUÒ FARE

No. Non è compito delle imprese private investigare sugli spostamenti degli individui. Si tratta di attività di competenza delle autorità pubbliche

SI POTREBBE FARE

Qualora il management voglia comunque raccogliere la temperatura dei dipendenti/fornitori/visitatori all'ingresso della società, è possibile (ma non raccomandato) avere un medico all'ingresso che fornisce la propria informativa privacy e raccoglie il consenso al trattamento dei dati sulla salute fermo restando che il medico non dovrebbe annotare la temperatura e raccogliere la stessa in un'area non visibile a terzi

Smart working deciso dall'azienda per il coronavirus

(Aldo Bottini e Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 febbraio 2020)

La nuova procedura semplificata di ricorso allo smart working (introdotta e disciplinata dal Dpcm del 25 febbraio) consente di attivare in Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia questa modalità di lavoro beneficiando di due importanti semplificazioni procedurali: non è necessario l'accordo con il lavoratore e l'informativa sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro si può inviare con modalità telematica (per esempio via email), anche avvalendosi dei moduli presenti sul sito Inail.

Per dare applicazione concreta a queste novità, ciascun datore di lavoro può ora procedere senza particolari formalità. Una volta presa la decisione di ricorrere al lavoro agile, può quindi comunicare direttamente al singolo dipendente (o a gruppi più estesi, se il provvedimento si applica collettivamente) la decisione di richiedere lo svolgimento della prestazione in modalità "agile", allegando anche (contestualmente o con una comunicazione separata) l'informativa sui rischi per la sicurezza.

Per evitare incertezze, è opportuno indicare nella comunicazione che il lavoro agile viene attivato «ai sensi del Dpcm 25 febbraio 2020», anche se la mancanza di tale indicazione non invalida la disposizione aziendale.

Di norma le modalità di svolgimento dello smart working sono definite nell'accordo siglato tra le parti; considerato che in questa forma semplificata tale accordo non viene sottoscritto, è comunque opportuno che il datore di lavoro comunichi tutte quelle previsioni e indicazioni che normalmente, per legge, devono essere contenute nell'accordo (orario massimo di lavoro, riposi, diritto alla disconnessione, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, eventuali fasce di reperibilità, riservatezza e protezione dei dati, eccetera). In relazione all'emergenza in corso, l'informativa sui rischi deve essere integrata con l'indicazione di evitare il lavoro in situazioni a rischio di contagio (come luoghi pubblici o affollati).

Questa forma semplificata fa sorgere anche un'altra questione: il dipendente, una volta ricevuta la comunicazione relativa all'attivazione del lavoro agile, potrebbe rifiutarsi di svolgere la prestazione con tale modalità, presentandosi comunque sul posto di lavoro? Considerato che questa forma

semplificata (al contrario di quella ordinaria) di lavoro agile prescinde dalla volontà del dipendente, appare ragionevole pensare che il lavoratore non possa disattendere la disposizione aziendale.

Un'altra questione importante da risolvere concerne la possibilità che sia il lavoratore a chiedere la trasformazione in forma "agile" della propria prestazione. Il primo Dpcm approvato sul tema lasciava aperta questa soluzione, parlando di applicazione "automatica" dello smart working. Il nuovo decreto ha eliminato questo riferimento, che poteva ingenerare molta confusione applicativa. Con tale correzione, risulta chiaro che è l'azienda - tenendo conto delle esigenze organizzative imposte dalla situazione di emergenza - che può decidere per l'utilizzo del lavoro agile.

Del resto esso è pur sempre una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, come tale soggetta al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, e pertanto appare difficilmente ipotizzabile una sua "auto-applicazione" unilaterale da parte del dipendente.

Va ricordato, inoltre, che la procedura semplificata (salvo eventuali proroghe) è utilizzabile solo fino al 15 marzo; dopo tale data, si potrà proseguire con lo smart working, ma seguendo la regola ordinaria. Per chi avesse già in corso un accordo di lavoro agile alla data odierna, invece, nulla cambia, a meno che il datore di lavoro non ritenga di variare transitoriamente alcuni aspetti dell'accordo (per esempio aumentare i giorni di lavoro fuori dall'azienda). In tal caso, basterà comunicare al lavoratore la variazione e l'integrazione dell'informativa sui rischi.

Chi lavora da casa deve aggiornarsi e segnalare i rischi

(Monica Lambrou, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 24 febbraio 2020)

La maggiore preoccupazione che il datore di lavoro si trova ad affrontare in una analisi di fattibilità sull'avvio di un progetto di smart working è quella di gestire al meglio la problematica della sicurezza.

34

L'articolo 18, comma 2 della legge 81/2017 stabilisce che «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Anche il lavoro agile rientra nella più ampia categoria del rapporto di lavoro subordinato, pertanto, in materia di sicurezza e salute la responsabilità è a carico del datore di lavoro.

Obblighi reciproci

In un'ottica di maggiore sensibilizzazione alla sicurezza sul lavoro, la normativa (articolo 20 del Dlgs 81/2008) prevede però reciproci obblighi per le parti: è una sorta di ideale alleanza tra datore e lavoratore contro il rischio di infortunio. Il lavoratore deve dare, quindi, il proprio contributo all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La ragione di questa previsione è che se, da un lato, non è possibile limitare il carattere "flessibile" della prestazione senza il rischio di snaturarne la portata innovativa sul piano dell'organizzazione del lavoro, dall'altro, si è ritenuto di responsabilizzare il lavoratore, con un'adeguata informazione e formazione ad hoc, a scegliere luoghi e - laddove ciò accada - strumenti di lavoro coerenti con le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza e soprattutto adeguati all'esecuzione della prestazione lavorativa. L'obiettivo è evitare che il lavoratore possa mettersi, anche solo per negligenza, in una situazione di pericolo.

La circolare Inail 48/2017 specifica che gli infortuni occorsi al lavoratore che svolge la sua attività in modo "flessibile" sono tutelati se causati da un rischio connesso con l'attività lavorativa svolta, in virtù degli ordinari principi e con il solo limite del cosiddetto rischio "elettivo". Anche il lavoratore si troverà, quindi, a essere in prima persona responsabile della propria sicurezza. Per questo è necessario sottolineare che quanto il datore ha l'obbligo di informare, tanto il lavoratore ha il dovere di formarsi: egli dovrà quindi seguire le istruzioni dategli dal datore e anche partecipare a gli eventuali corsi di formazione proposti dall'impresa.

Allo stesso tempo, il lavoratore ha un dovere di aggiornarsi sulle misure di prevenzione di infortuni e malattie. Quest'obbligo è correlato strettamente al dovere del datore di utilizzare i sistemi di prevenzione più funzionali e tecnologicamente più adeguati.

La gestione dei pericoli

Il dovere di cooperazione del lavoratore si individua, poi, nella segnalazione al datore di lavoro di eventuali pericoli ai quali è esposto, per individuare le misure più idonee per gestirli. La modalità flessibile di esecuzione della prestazione lascia più spazio di autonomia al lavoratore che avrà, in tutte le sue declinazioni, quindi, un ruolo molto più attivo rispetto al passato.

Smart working a prova di sicurezza con formazione e strumenti adeguati

(Monica Lambrou, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 24 febbraio 2020)

Dal diritto alla disconnessione del lavoratore all'informazione dettagliata sui rischi, per arrivare alla manutenzione adeguata degli strumenti forniti. Sono le avvertenze che il datore di lavoro deve tenere presenti quando concorda lo smart working o altre forme di lavoro flessibile, per evitare contenziosi in caso di infortuni. Il contenuto dei contratti nei quali si concordano modalità di lavoro "agile" deve essere valutato di volta in volta, per commisurare i margini di responsabilità del datore e quelli del lavoratore sul fronte della sicurezza.

In seguito alle ultime pronunce in tema di sicurezza sul lavoro e malattie professionali (tra le quali la sentenza del 14 gennaio 2020 Corte d'appello di Torino e l'ordinanza 5066 del 6 marzo 2018 della Cassazione), sono stati raggiunti traguardi di certezza ma si sono anche creati dubbi interpretativi. Le tematiche dell'health and safety at work assumono particolare rilevanza per tutte le tipologie di lavori flessibili, che negli ultimi anni sono esponenzialmente aumentate.

La possibilità di lavorare al di fuori del normale spazio di lavoro, a orari differenti e con strumenti non forniti dall'azienda, pone infatti diversi problemi rispetto alla disciplina della sicurezza sul lavoro.

Gli obblighi generali

Il punto di partenza è il Testo unico sicurezza lavoro (Dlgs 81/2008), secondo cui il datore di lavoro è il centro d'imputazione degli obblighi relativi alla sicurezza sul posto di lavoro. La natura di questi obblighi è di carattere preventivo, informativo e formativo: sfaccettature del più ampio dovere di vigilanza e controllo.

L'attività di prevenzione deve essere incentrata sull'adeguamento degli strumenti di lavoro in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione: al datore di lavoro non può richiedersi di oltrepassare il limite del sapere scientifico (si veda la sentenza della Cassazione 27186/2019). Peraltro, nella previsione deve includersi anche l'evento "raro" che, in quanto non ignoto, sia prevedibile.

L'obbligo di formazione consiste nel trasferire ai lavoratori conoscenze e procedure utili allo

svolgimento in sicurezza dei compiti aziendali e, quindi, la conoscenza dei rischi. In un'ottica di cooperazione per la prevenzione, l'articolo 20 del Tusi dispone che gli obblighi datoriali debbano essere bilanciati con il dovere del lavoratore di collaborare: il lavoratore dovrà però essere messo nelle condizioni di gestire gli strumenti a tutela della propria salute e di conoscere i rischi legati al lavoro svolto.

Le nuove tipologie di contratti "flessibili", hanno messo in luce alcuni problemi di estensione della disciplina del Tusi e sono stati regolati di volta in volta da leggi specifiche, che disciplinano anche i profili di prevenzione, informazione e formazione.

Le regole ad hoc

Una disciplina particolare è stata emanata per lo smart working (disciplinato dalla legge 81/2017) che si presenta come una nuova modalità di erogazione della prestazione. La flessibilità anche contrattuale permette al datore e al lavoratore di poter pattuire orario, luogo e strumenti da usare. Il lavoratore si trova svincolato dai limiti spaziali dell'impresa datoriale, potendo lavorare anche da casa e al di fuori degli orari "standard" di lavoro.

Questa tipologia di contratto improntata sul risultato e non sull'orario, permette al lavoratore anche di usare strumenti di lavoro propri. L'attuazione della tutela sul lavoro è stata aggiornata con la direttiva 3 del 2017 del ministero del Lavoro, integrata dalla circolare Inail 48 del 2017. Rispetto alla disciplina che si è venuta a delineare, tre sono gli aspetti fondamentali:

- l'obbligo di informazione;
- la copertura assicurativa;
- il dovere di cooperazione del lavoratore.

L'obbligo assicurativo e le possibili malattie e infortuni legati al rapporto di lavoro, sono indicati nella circolare Inail, che definisce i requisiti minimi del nesso di causalità tra mansione e infortunio, perché agisca la copertura assicurativa. Per esplicita previsione, il lavoratore "agile" è tutelato anche nel tragitto verso il luogo di lavoro.

Il contenuto minimo del riepilogo informativo sui rischi, invece, che il datore deve consegnare al lavoratore o al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), dovrà essere sviluppato in funzione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in ambienti diversi da quelli aziendali. L'informativa andrà consegnata al lavoratore e al Rls prima dell'avvio della prestazione di lavoro agile e aggiornata con cadenza almeno annuale, o ad ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio (ad esempio se c'è un cambio di mansione).

1

L'INFORMATIVA

Necessaria una formazione periodica

Il datore deve fornire una formazione periodica al lavoratore sui requisiti di salute e sicurezza per svolgere correttamente la prestazione di lavoro agile negli ambienti indoor e individuati contrattualmente. È necessario dare indicazioni sulla sicurezza antincendio e sui requisiti igienici minimi dei locali. L'informativa verterà su eventuali dispositivi di protezione da usare durante il lavoro e sulle modalità di ispezione e di visite mediche. Da indicare i rischi da esposizione a videoterminali, agenti fisici e biologici

2

LA PRESTAZIONE OUTDOOR

Le misure minime da adottare nei luoghi esterni

Il lavoratore in modalità "agile" deve ricevere indicazioni sui rischi esterni e sulle misure minime di sicurezza da adottare, soprattutto se è necessario che lavori in luoghi isolati o in cui sia difficile chiedere e ricevere soccorso. In questi casi l'onere della sicurezza del datore di lavoro sarà assolto con l'obbligo informativo più attento e specifico possibile, essendo esente da responsabilità il datore in tutti i casi di rischi imprevedibili

3

L'ORARIO DI LAVORO

Da regolare il diritto alla disconnessione

Nel lavoro flessibile l'orario è spesso pattuito con il contratto, che può prevedere anche sistemi di controllo con dispositivi digitali. Il contenuto dell'informativa permetterà al datore anche visite e controlli nei luoghi adibiti allo svolgimento dell'attività lavorativa negli orari di lavoro. Ha una grande rilevanza pratica il diritto alla disconnessione, previsto dall'articolo 19, comma 1 della legge 81/2017, che garantisce al lavoratore tempi di riposo adeguati

4

GLI STRUMENTI USATI

La manutenzione deve essere idonea

Se il datore fornisce al lavoratore gli strumenti informatici e telematici, come accade nel telelavoro, deve assicurarsi che siano conformi agli standard tecnici. L'informativa dovrà consentire al lavoratore di usare la strumentazione in sicurezza, anche tramite una formazione adeguata. Il datore dovrà effettuare una idonea manutenzione delle attrezzature fornite, per garantirne la sicurezza nel tempo, e fare controlli preventivi di efficienza ed integrità prima dell'uso

Dal ministero della Salute le indicazioni per tutelare gli addetti a contatto con il pubblico

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 febbraio 2020)

Dopo la pubblicazione dell'ordinanza del 25 gennaio 2020, in materia di rafforzamento degli organici attraverso la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, c.1, n.3, c.p.c.), il Ministero della Salute è tornato nuovamente in pista per dare attuazione alla dichiarazione dello stato di emergenza da coronavirus, assunta lo scorso 31 gennaio dal Consiglio dei Ministri, attraverso una serie d'indicazioni e di precauzioni per i datori di lavoro e i lavoratori.

Con la circolare 3 febbraio 2020, n. 3190, infatti, il Ministero, nel rispondere alle richieste di chiarimenti "circa i comportamenti da tenersi da parte degli operatori che, per ragioni lavorative, vengono a contatto con il pubblico", ha emanato una serie d'indirizzi riguardanti sia la valutazione del rischio da coronavirus, sia le misure di prevenzione da mettere in atto.

Il campo applicativo

Un primo profilo da evidenziare è che il provvedimento in commento, indirizzato anche al Ministero del Lavoro, è finalizzato alla tutela degli "operatori dei servizi/esercizi a contatto con il pubblico". Come si può osservare i termini usati in tale espressione sono molto generali, in quanto si fa riferimento non solo ai lavoratori ma anche a tutti coloro che, comunque, svolgono un'attività per conto di un'organizzazione (si pensi, ad esempio, ai volontari) che li pone a contatto con il pubblico.

Di conseguenza appare evidente che sono coinvolti, in primo luogo, i lavoratori del settore dei pubblici esercizi (es. pub, ristoranti, pizzerie, bar, alberghi, etc.) ma anche tutti coloro che, comunque, svolgono una prestazione nei confronti di un'utenza indefinita con il risultato che, a ben vedere, il campo di applicazione è molto più ampio di quanto possa sembrare in quanto ricomprende anche altri importanti settori (es. scuola; palestre; etc.).

Obblighi del datore di lavoro e misure di prevenzione.

Dopo aver chiarito alcuni profili di carattere generale legati al rischio e ai possibili sintomi, il Ministero ha precisato nella circolare che grava sul datore di lavoro il dovere di tutelare tali lavoratori dal rischio biologico, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008, avvalendosi dell'apporto del medico competente.

Si tratta, questa, di una materia molto spinosa con molteplici sfaccettature che certamente creerà non pochi problemi per le aziende e i professionisti che li assistono.

Il Ministero, comunque, ha cercato anche di evitare ogni allarmismo, specificando che "ad esclusione degli operatori sanitari, si ritiene sufficiente adottare le comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria" come, ad esempio, il lavaggio frequente delle mani, porre attenzione all'igiene delle superfici, etc.

E proprio per far sì che i lavoratori siano maggiormente consapevoli dell'entità del rischio, dei sintomi e delle misure di prevenzione da osservare che nella circolare è contenuto l'espresso invito ai datori di lavoro di diffondere i contenuti della circolare stessa presso il proprio personale.

Dalle trasferte alle gravidanze in azienda: come tutelare la salute dei lavoratori ai tempi del Coronavirus

(Valentina Pomares, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 febbraio 2020)

In seguito all'emergenza provocata dal coronavirus, con la circolare del 3 febbraio 2020, il ministero della Salute ha fornito chiarimenti sui comportamenti degli operatori che, per ragioni lavorative, vengono a contatto con il pubblico. Il Ministero suggerisce l'adozione delle stesse misure preventive utilizzate per le malattie trasmesse per via respiratoria, dal lavarsi spesso le mani a evitare contatti con persone con sintomi influenzali.

Oltre a questi chiarimenti, non sono state emanate però ulteriori disposizioni su misure di sicurezza da adottare sui luoghi di lavoro in riferimento al rischio di contagio da coronavirus. In ogni caso, è bene che le aziende, visti l'articolo 2087 del Codice civile e il Dlgs 81/2008 che prevedono l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori in azienda, valutino possibili misure per fronteggiare questo momento e permettere ai lavoratori di svolgere serenamente le loro attività.

Il primo passo è quello di mettere a disposizione opuscoli che indichino precauzioni idonee a limitare il rischio di diffusione del virus: queste misure sono le stesse indicate dal Ministero (ossia lavarsi frequentemente le mani, porre attenzione all'igiene delle superfici, evitare contatti con persone con sintomi influenzali e seguire le indicazioni del datore di lavoro). Laddove possibile, le aziende possono mettere a disposizione detergenti aggiuntivi per lavarsi le mani e pulire le scrivanie, salviette e, in caso di richiesta, lasciare indossare le mascherine. Quest'ultima misura può essere adottata se non compromette l'attività lavorativa e in aggiunta all'eventuale equipaggiamento da indossare per la sicurezza sul lavoro.

Nel caso un dipendente sospetti di aver contratto il coronavirus, il datore di lavoro dovrà informare tempestivamente il medico competente e l'incaricato aziendale Rspg: sarà poi il medico a informare l'autorità sanitaria locale.

Ai lavoratori eventualmente assenti per aver contratto il virus si applica la disciplina della malattia, mentre qualche perplessità potrebbe sorgere in caso di assenza per quarantena: né la legge né i contratti collettivi prevedono norme in questo senso. Premesso che, qualora l'emergenza permanga, probabilmente l'Inps emanerà dei chiarimenti, si ritiene - in linea di principio - che

anche a tali lavoratori siano da applicarsi le regole della malattia, trattandosi di un evento legato alla salute.

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il datore valuterà i dipendenti con particolari condizioni di salute (come le lavoratrici in gravidanza) e potrebbe adottare misure specifiche lasciando che alcuni di loro lavorino da casa o in luoghi che li tengano separati dagli altri dipendenti.

Nel caso in cui un lavoratore nutra il fondato timore di contrarre il coronavirus in azienda, il datore valuterà l'opportunità di farlo lavorare da casa: qualora ciò non fosse possibile, le parti potrebbero accordarsi per un periodo di aspettativa retribuita.

42

Al contrario, qualora il timore fosse infondato e il lavoratore dovesse rifiutarsi di presentarsi al lavoro, il datore potrebbe procedere disciplinarmente.

Da ultimo, il lavoratore potrebbe temere di contrarre il virus durante una trasferta. Se la trasferta fosse considerata inevitabile e il timore fondato, il datore di lavoro dovrebbe valutare soluzioni alternative (ad esempio video-conference); diversamente, se il timore fosse infondato, l'azienda discuterà possibili precauzioni aggiuntive e se il dipendente dovesse ancora rifiutarsi, il datore di lavoro potrà procedere disciplinarmente.

Rassegna di normativa

(G.U. 2 marzo 2020, n. 53)

Sicurezza

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 31 gennaio 2020

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (20A00737)

(G.U. 1 febbraio 2020 n. 26)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 30 gennaio 2020

Misure profilattiche contro il nuovo Coronavirus (2019 - nCoV). (20A00738)

(G.U. 1 febbraio 2020 n. 26)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 3 febbraio 2020

Primi interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 630). (20A00802)

(G.U. 8 febbraio 2020 n. 32)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 6 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 631). (20A00871)

(G.U. 10 febbraio 2020 n. 33)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (20A01097)

(G.U. 22 febbraio 2020 n. 44)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 21 febbraio 2020

Ulteriori misure profilattiche contro la diffusione della malattia infettiva COVID-19. (20A01220)

(G.U. 22 febbraio 2020 n. 44)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 13 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 635). (20A01117)

(G.U. 22 febbraio 2020 n. 44)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 13 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 634). (20A01118)

(G.U. 22 febbraio 2020 n. 44)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 febbraio 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01278)

(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Regione Lombardia. (20A01273)

(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Regione Veneto. (20A01274)

(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Regione Emilia-Romagna. (20A01275)

(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. (20A01276)
(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
Regione Piemonte. (20A01277)
(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 24 febbraio 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
Regione Liguria. (20A01272)
(G.U. 25 febbraio 2020 n. 47)

**MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
COMUNICATO**

Nuova versione della Tabella 1 dell'annesso sulle sostanze chimiche della Convenzione sulla proibizione dello sviluppo, produzione, immagazzinaggio ed uso di armi chimiche e sulla loro distruzione, con annessi, fatta a Parigi il 13 gennaio 1993 - la cui ratifica è stata autorizzata con legge 18 novembre 1995, n. 496, modificata con legge 4 aprile 1997, n. 93, in vista della sua entrata in vigore il 7 giugno 2020. (20A01238)
(G.U. 26 febbraio 2020 n. 48)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 21 febbraio 2020**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 637).
(20A01247)
(G.U. 26 febbraio 2020 n. 48)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 22 febbraio 2020**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 638).
(20A01254)
(G.U. 26 febbraio 2020 n. 48)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 25 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 639).
(20A01300)
(G.U. 26 febbraio 2020 n. 48)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 20 febbraio 2020

Proroga delle scadenze in materia di prevenzione incendi per le strutture sanitarie, previste dal decreto del Ministro dell'interno del 19 marzo 2015. (20A01267)
(G.U. 28 febbraio 2020 n. 50)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 27 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 640).
(20A01348)
(G.U. 28 febbraio 2020 n. 50)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 28 febbraio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 641).
(20A01349)
(G.U. 28 febbraio 2020 n. 50)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 marzo 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01381)
(G.U. 1 marzo 2020 n. 52)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 29 febbraio 2020

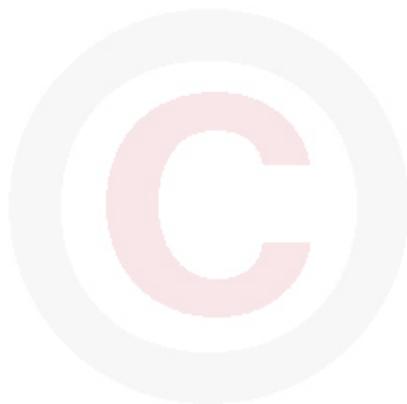
Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 642).
(20A01375)
(G.U. 2 marzo 2020 n. 53)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 1 marzo 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 643). (20A01395)
(G.U. 2 marzo 2020 n. 53)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
COMUNICATO

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, concernente: «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A01412)
(G.U. 2 marzo 2020 n. 53)



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.