



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

NEWS DELLA FONDAZIONE

WEBINAR

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NELL'EMERGENZA COVID-19

9 luglio 2020 ore 9.30-13.00

CORSI GRATUITI IN MODALITA' FAD

SUL SITO DELLA FONDAZIONE IL CALENDARIO DEI CORSI SU PIATTAFORMA ZOOM

Per partecipare è obbligatoria la registrazione ed avere un pc/tablet con webcam e microfono abilitati e funzionanti

NEWS E APPROFONDIMENTI

COVID-19 – Prevenzione

CORONAVIRUS: LA GUIDA ISS SUL CONTACT TRACING

L'Istituto ISS ha pubblicato il rapporto ISS COVID-19 n. 53/2020 "Guida per la ricerca e gestione dei contatti (contact tracing) dei casi di COVID-19".
(Luca Bardelloni, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 2 luglio 2020)

4

Sicurezza e normative

AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI, LE CRITICITÀ OPERATIVE PER AZIENDE E PROFESSIONISTI DEL NUOVO DLGS 44/2020

In un periodo in cui si parla, ormai, quasi solo di questioni legate alla pandemia da SARS-COV-2, un primo importante segnale di ripresa della "normalità" da un punto di vista legislativo, è l'emanazione D.Lgs. 1° giugno 2020, n.44.
(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 30 giugno 2020)

7

COVID-19 - Sicurezza e controlli - 1

CONTROLLI E ANALISI NELL'ATTIVITÀ DELL'ISPettorato

L'esigenza di assicurare la presenza sul territorio, deve esprimersi da parte dell'ispettorato del lavoro, oltre che con l'attività di vigilanza anche realizzando una capillare conoscenza del tessuto produttivo e dei fenomeni di irregolarità che lo interessano, non trascurando di svolgere adeguate analisi e selezioni delle realtà produttive da sottoporre a verifica.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2020)

12

COVID-19 - Sicurezza e controlli - 2

L'AZIENDA DEVE POTER DOCUMENTARE L'ATTIVITÀ SVOLTA

Tutti i protocolli e le linee guida emanate in chiave anti Covid si fondano sugli stessi principi cardine, previsti in primo luogo dal Protocollo Condiviso tra Governo e parti sociali il 24 aprile, sul quale sono stati poi modellate le linee guida per i singoli settori di attività.
(Gabriele Taddia, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2020)

14

COVID-19 – Sicurezza e tutele

SARS-COV-2, LA DIRETTIVA UE 2020/739 ALZA L'ASTICELLA DELLE TUTELE DEI LAVORATORI

La comparsa sul palcoscenico mondiale del nuovo coronavirus oltre alla ben nota situazione pandemica ha determinato anche l'inevitabile genesi di notevoli lacune normative che hanno indotto Governo e regioni a un'affannosa rincorsa, attraverso provvedimenti emergenziali, per cercare di mettere in campo, le necessarie misure di contenimento.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2020)

16

COVID-19 - Sicurezza e responsabilità

CONTAGI SUL LAVORO, I LIMITI NECESSARI ALLA «COLPA» PENALE

Con la ripartenza si è aperto il dibattito sulle responsabilità penali del datore di lavoro e dell'impresa per infortunio da Covid, viste anche le oltre 43mila denunce già pervenute all'Inail. Il quadro normativo offre già spunti per chiarire meglio i termini della questione.

(Daniele Piva, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 giugno 2020)

18

Sicurezza e giurisprudenza - 1

INFORTUNI E MALATTIE, VALGONO LE REGOLE DELLA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE

L'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, laddove venga in rilievo l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, va condotto osservando le regole comuni della responsabilità contrattuale. È questa infatti, per la Corte di cassazione (sezione lavoro, 19 giugno 2020, n. 12041), l'interpretazione da fornire alla disciplina dettata dagli articoli 10 e 11 del D.P.R. n. 1124/1965, valida sia nel caso in cui l'azione sia stata proposta dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro per ottenere il danno differenziale, sia nel caso in cui ad agire sia l'Inail in via di regresso.

(Valeria Zeppilli, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 giugno 2020)

20

Sicurezza e giurisprudenza - 2

DELEGA DI FUNZIONE HSE: IN MATERIA AMBIENTALE SI APPLICANO I PRINCIPI DEL DLGS 81/2008 E L'OBBLIGO DI VIGILANZA DEL DELEGATO

Nell'ambito della disciplina antinfortunistica, com'è noto, uno degli istituti ancora oggi più complessi e controversi sotto diversi profili è quello della delega di funzioni; invero, con la riforma introdotta dal D.Lgs. n.81/2008 solo apparentemente il legislatore ha posto fine alle questioni ataviche riguardanti i requisiti che legittimano il ricorso a tale istituto.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 23 giugno 2020)

22

Sicurezza e giurisprudenza - 3

INDENNIZZABILE DALL'INAIL IL MOBBING PER "COSTRIZIONE ORGANIZZATIVA"

Il mobbing non è una malattia. Il termine è stato adottato da H. Leymann per definire peculiari situazioni di conflitto nell'ambiente di lavoro. La grave e perdurante distorsione delle relazioni interpersonali che si verifica in questi casi è fonte di intense sofferenze psichiche e spesso di alterazioni permanenti dell'umore o della personalità.

(Pietro Alessio Palumbo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto" 8 giugno 2020)

27

Sicurezza ed agevolazioni

RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO DI TARIFFA PER PREVENZIONE PER IL 2021, PUBBLICATO IL MODELLO DI DOMANDA

L'Inail ha recentemente rilasciato sul proprio sito istituzionale il modulo di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2021, relativo agli interventi migliorativi adottati dalle aziende nel corso del 2020.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 8 giugno 2020)

29

RASSEGNA NORMATIVA

36

Chiuso in redazione il 2 luglio 2020

News e approfondimenti

COVID-19 – Prevenzione

4

CORONAVIRUS: la guida ISS sul contact tracing

(Luca Bardelloni Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 2 luglio 2020)

L'Istituto ISS ha pubblicato il rapporto ISS COVID-19 n. 53/2020 "Guida per la ricerca e gestione dei contatti (contact tracing) dei casi di COVID-19".

Il documento illustra le fasi chiave del contact tracing per il COVID-19 e ha lo scopo di fornire uno strumento che permetta di rendere omogeneo l'approccio a questa attività sul territorio nazionale.

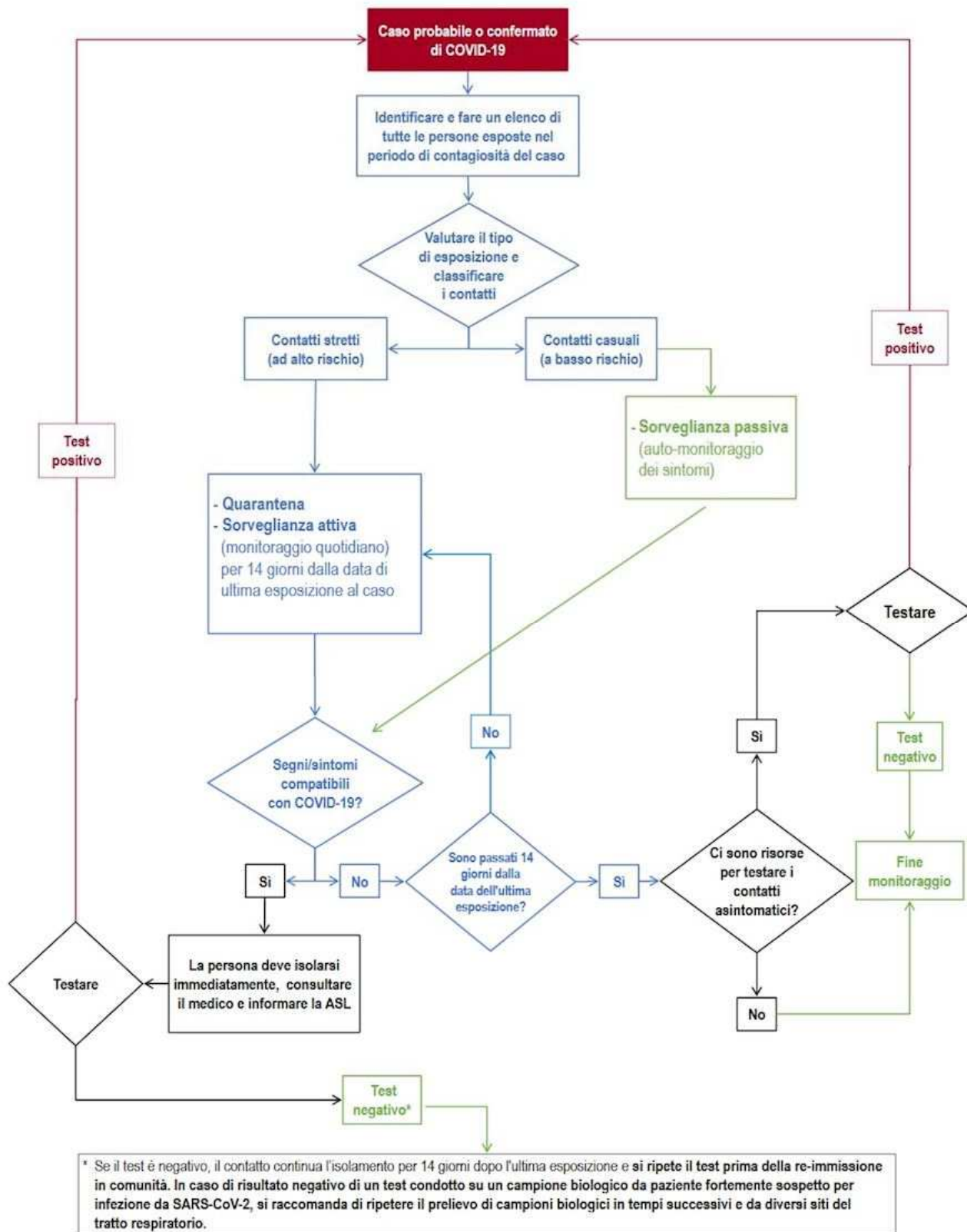
Le 3 fasi della strategia di prevenzione e controllo del COVID-19 sono le seguenti:

-Individuazione delle persone potenzialmente esposte al virus SARS-CoV-2 poiché hanno avuto contatti con una persona infetta.

-Rintracciamento dei contatti, colloquio e valutazione del rischio. Viene effettuato un colloquio con le persone individuate come contatti, per informarle che potrebbero essere state esposte ad un caso di COVID-19. In base alla valutazione del tipo di esposizione e del livello di rischio, i contatti vengono classificati in contatti ad alto o a basso rischio e gli vengono fornite informazioni e istruzioni dettagliate sui comportamenti da tenere e misure preventive da attuare per evitare che possano eventualmente trasmettere l'infezione ad altre persone.

-Monitoraggio regolare dei contatti per 14 giorni dopo l'esposizione, per assicurarsi che stiano osservando la quarantena in maniera sicura, sostenibile ed efficace per impedire la trasmissione dell'infezione e per verificare l'eventuale insorgenza di sintomi, anche lievi, e identificare rapidamente i casi secondari dell'infezione, testarli, isolarli e trattarli.

L'algoritmo guida dell'ISS è riassunto nell'immagine sottostante, presente nel rapporto:



Oltre a presentare nei particolari le fasi sopra riassunte, il rapporto ISS COVID-19 n. 53/2020 espone le modalità di trasmissione, il periodo di contagiosità e di incubazione del SARS-CoV-2, raccoglie le definizioni di caso e di contatto, identifica le risorse (umane e tecnologiche) necessarie per il contact tracing e in appendice presenta le seguenti schede:

-A1: scheda per la raccolta dei dati sui casi, la ricerca della fonte d'infezione e l'identificazione dei contatti;

-A2: manuale dell'intervista per il contact tracing;

-A3: scheda per la raccolta dei dati su ogni persona esposta a un caso di COVID-19;

-A4: manuale dell'intervista con le persone esposte ad un caso di COVID-19;

-A5: Istruzioni per la quarantena (foglio informativo da consegnare ai contatti stretti di casi di COVID-19);

-A6: Istruzioni per l'isolamento (foglio informativo da consegnare ai casi di COVID-19);

-A7: Contatti COVID-19: modulo per la sorveglianza attiva;

-A8: Diario clinico per l'automonitoraggio dei sintomi per i contatti di casi confermati di COVID-19;

- A9: Esempi di possibili scenari per contatti che convivono con un caso.

Agenti cancerogeni e mutageni, le criticità operative per aziende e professionisti del nuovo Dlgs 44/2020

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 30 giugno 2020)

In un periodo in cui si parla, ormai, quasi solo di questioni legate alla pandemia da SARS-COV-2, un primo importante segnale di ripresa della "normalità" da un punto di vista legislativo, è l'emanazione D.Lgs. 1° giugno 2020, n.44 (1).

Con tale provvedimento è stata recepita, infatti, nel nostro ordinamento giuridico la direttiva (UE) 2017/2398 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2017, che modifica la direttiva 2004/37/CE del Consiglio, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro, che aggiunge undici sostanze cancerogene all'elenco delle sostanze pericolose e fissa una serie di nuovi valori limite.

Il D.Lgs. n.44/2020, che arriva dopo una lunga attesa, ha quindi un doppio merito; il primo è quello di ricordare a tutti, in qualche modo, che non esiste solo il rischio biologico da COVID-19 nei luoghi di lavoro, in quanto gli altri non sono certamente andati in "vacanza".

Ne è un esempio la triste cronaca dell'ultima settimana, dove si sono registrati, un po' in tutta Italia, numerosi infortuni sul lavoro, anche mortali, in diversi settori produttivi.

L'altro merito, invece, è anche quello di avere finalmente aggiornato il D.Lgs. n.81/2008, sugli agenti cancerogeni e mutageni che, come dimostrano anche le azioni messe in campo dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, sono un tema sempre molto delicato della safety, su cui non bisogna mai abbassare la guardia.

Sostanze pericolose e D.Lgs. n.81/2008

Sotto tale profilo va tenuto ben presente, infatti, che negli ultimi anni la ricerca scientifica sta evidenziando la necessità di monitorare più intensamente le sostanze pericolose, per tutelare la salute negli ambienti di lavoro e contrastare il trend delle malattie professionali che sta assumendo anche nel nostro Paese una dimensione sempre più allarmante.

Per tale ragione, il 25 maggio 2016 la Commissione europea e altre organizzazioni hanno

sottoscritto una convenzione – rinnovata il 28 novembre 2019 – in cui si sono impegnate a realizzare un progetto d’azione volontario per sensibilizzare la popolazione sui rischi derivanti dall’esposizione ad agenti cancerogeni sul lavoro e per promuovere lo scambio di buone prassi.

Con il D.Lgs. n.44/2020, si è inaugurata, quindi, una nuova stagione; questo nuovo provvedimento, infatti, in vigore dal 24 giugno 2020, ridisegna alcuni importanti profili dalla disciplina del D.Lgs. n.81/2008 in materia, agendo sostanzialmente su due fronti, ponendo però anche non poche criticità operative per le aziende e i professionisti che meritano, invero, alcune riflessioni.

Il quadro delle modifiche ai processi e ai valori limite

Da una prima lettura del D.Lgs. n.44/2020, si rileva, infatti, che il primo fronte sul quale questo nuovo decreto è intervenuto è quello degli allegati XLII e XLIII del D.Lgs. n.81/2008; l’allegato XLII riporta l’elenco di sostanze, miscele e processi che comportano l’esposizione agli agenti cancerogeni o mutageni.

Dal prossimo 24 giugno, quindi, tra questi rientrano anche i lavori comportanti l’esposizione a polvere di silice cristallina respirabile (SLC) generata da un procedimento di lavorazione; si osservi che tale inserimento è giustificato sia dalle ultime evidenze scientifiche, sia dal fatto che la polvere di SLC respirabile generata in un processo lavorativo non è soggetta a classificazione a norma del Regolamento (CE) n. 1272/2008.

Senza contare, poi, che sono molti i settori dove la SLC è presente (lavorazione del vetro, marmo, etc.).

L’allegato XLIII del D.Lgs. n.81/2008, riguarda, invece, i cd. valori limite di esposizione professionale; tra le modifiche più significative spicca l’abbassamento del valore limite di esposizione alle polveri di legno duro (frazione inalabile) e l’inserimento di valori limite per i composti del Cromo VI.

Le nuove regole della sorveglianza

Un altro fronte di notevole importanza sul quale è intervenuto il D.Lgs. n.44/2020, è anche quello della sorveglianza sanitaria; l’art. 1, infatti, ha modificato il c.6 dell’art. 242 del D.Lgs. n.81/2008, che disciplina gli accertamenti sanitari.

In particolare, resta fermo l’obbligo per il medico competente di fornire ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti; ma, rispetto a quanto prevedeva in precedenza tale norma, il professionista “ove ne ricorrano le condizioni” è tenuto ora anche a segnalare la necessità che la stessa prosegua anche dopo che è cessata l’esposizione, per il periodo di tempo che ritiene necessario per la tutela della salute del lavoratore interessato, indicandogli

anche l'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari dopo la cessazione dell'attività lavorativa.

Da sottolineare, a scanso di equivoci, che comunque resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di sottoporre il lavoratore alla visita medica, tramite il medico competente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (art.299, c.2, lett. c).

Aggiornamento della valutazione dei rischi da ACM

Alla luce, quindi, di tali innovazioni i datori di lavoro interessati, che non saranno pochi, dovranno rimettere mano, in primo luogo, nuovamente alla valutazione dei rischi da agenti cancerogeni o mutageni, per aggiornarla sulla base di queste nuove disposizioni e, soprattutto, dovranno verificare la necessità di compiere nuovi rilievi e apportare delle modifiche al processo produttivo.

Operazioni sempre molto delicate e complesse, in quanto non va nemmeno dimenticato che l'art. 236, c. 4, del D.Lgs. n.81/2008, impone anche l'obbligo per il datore di lavoro d'integrare il documento di valutazione dei rischi con numerose informazioni (2):

-i risultati conclusivi della valutazione;

-le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali di cui all'allegato XLII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni;

-i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;

-l numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni;

-l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;

-le misure preventive e protettive applicate e il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;

-le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.

Di conseguenza, alla luce di ciò appare francamente troppo ridotto il termine di appena quindici giorni concesso dal legislatore delegato per attuare tutto ciò, specie in questo momento così delicato, senza contare, poi, che andrà rivista anche l'informazione e la formazione.

Articolo 242 - Accertamenti sanitari e norme preventive e protettive specifiche

1. I lavoratori per i quali la valutazione di cui all'articolo 236 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive e protettive per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati.

3. Le misure di cui al comma 2 possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

4. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

5. A seguito dell'informazione di cui al comma 4 il datore di lavoro effettua:

a) una nuova valutazione del rischio in conformità all'articolo 236;

b) ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria e comunque dell'esposizione all'agente, considerando tutte le circostanze e le vie di esposizione possibilmente rilevanti per verificare l'efficacia delle misure adottate.

~~6. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.~~ ***Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, ove ne ricorrano le condizioni, segnala la necessità che la stessa prosegua anche dopo che è cessata l'esposizione, per il periodo di tempo che ritiene necessario per la tutela della salute del lavoratore interessato. Il medico competente fornisce, altresì, al lavoratore indicazioni riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari, anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, sulla base dello stato di salute del medesimo e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche.***

ALLEGATO XLII - Elenco di Sostanze, Miscele e Processi Elenco di sostanze, miscele e processi

1. Produzione di auramina con il metodo Michler.

2. I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

5. Il lavoro comportante l'esposizione a polveri di legno duro.

6. Lavori comportanti esposizione a polvere di silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione.

(1) In Gazzetta Ufficiale 9 giugno 2020, n.45.

(2) Si osservi che la mancata integrazione da parte del datore di lavoro di tali elementi nel DVR è punita con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro (art. 262, c. 1, lett. a, D.Lgs. n.81/2008).

Controlli e analisi nell'attività dell'Ispettorato

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2020)

L'esigenza di assicurare la presenza sul territorio, deve esprimersi da parte dell'ispettorato del lavoro, oltre che con l'attività di vigilanza anche realizzando una capillare conoscenza del tessuto produttivo e dei fenomeni di irregolarità che lo interessano, non trascurando di svolgere adeguate analisi e selezioni delle realtà produttive da sottoporre a verifica.

E' tale, in sintesi, il contenuto della circolare n. 574 del 15 giugno dell'Ispettorato Nazionale del lavoro (Inl) con la quale è stato reso noto l'aggiornamento del documento di programmazione della vigilanza nell'anno 2020, dopo il sopravvenuto "lockdown" per il contenimento della diffusione del contagio da Covid 19.

Il "documento" non manca di sottolineare l'attività di informazione, prevenzione e promozione della legalità cui l'Ispettorato è chiamato ai sensi degli articoli 7, lett. c) e 8 del D.Lgs. n. 124/2004 che, peraltro, è strettamente connessa alla funzione generale di tutela dei rapporti e delle condizioni di lavoro, anche al fine di garantire maggiore chiarezza del quadro normativo.

Poiché l'emergenza sanitaria, ancora di attualità, impone a tutte le aziende di provvedere ad un generale riassetto dell'organizzazione del lavoro, è apparso senz'altro appropriato e tempestivo il ricorso al citato strumento di supporto alle imprese, in particolare, medie e piccole, senza escludere le stesse organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, ordini professionali, altri enti pubblici, istituzioni scolastiche, ed anche singoli datori di lavoro.

I settori prioritari di intervento ispettivo dovranno interessare prioritariamente quelli dell'agricoltura, dell'edilizia, della logistica e trasporti, nonché i settori economici che hanno operato in continuità, ad esempio, piattaforme digitali, grande distribuzione, aziende che hanno riconvertito la propria produzione in favore di quella legata alla realizzazione di dispositivi di sicurezza, nonché aziende di pulizia che hanno esteso la propria attività alla sanificazione e disinfestazione degli ambienti.

I controlli avranno lo scopo, tenendo conto dei diversi contesti territoriali, di contrastare il lavoro

sommerso ed il caporalato, con intensificazione delle iniziative in coincidenza dell'incremento delle attività produttive. In occasione di tali attività, gli Ispettorati territoriali non mancheranno di sviluppare azioni finalizzate alla individuazione di illegittima fruizione del reddito di cittadinanza o di emergenza, della indebita fruizione degli ammortizzatori sociali.

Particolare attenzione sarà dedicata anche alla verifica della genuinità di decentramento produttivo tramite appalti, subappalti, somministrazione di lavoro, cooperazione, contratti di rete e distacchi. In materia di salute e sicurezza dei lavoratori viene raccomandato di tenere conto sia della normativa lavoristica, di legislazione sociale e della sicurezza nei cantieri, anche delle misure definite per fronteggiare l'emergenza (Protocollo condiviso del 24 aprile scorso), implementando le sinergie operative in coordinamento con le Asl.

L'azienda deve poter documentare l'attività svolta

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2020)

Tutti i protocolli e le linee guida emanate in chiave anti Covid si fondano sugli stessi principi cardine, previsti in primo luogo dal Protocollo Condiviso tra Governo e parti sociali il 24 aprile, sul quale sono stati poi modellate le linee guida per i singoli settori di attività.

Per tutti è basilare una corretta informazione dei lavoratori, sia sulla natura e sugli effetti del virus, sia sulle misure adottate dall'azienda (pubblica o privata che sia) per prevenire il contagio. In questo senso è bene precisare che ogni datore di lavoro deve necessariamente aver declinato le disposizioni di carattere generale adattandole alla propria realtà lavorativa: ciò significa che ciascun datore di lavoro partendo dal Protocollo di riferimento, deve prevedere specifiche misure per la propria realtà aziendale, verificando successivamente che le stesse siano corrispondenti nel concreto a quanto indicato dalle linee guida.

Di grande aiuto in questo senso sono sicuramente le check-list predisposte a vario titolo dalle aziende sanitarie locali, dall'Ispettorato del Lavoro o da altri enti di controllo, alle quali il datore di lavoro può fare riferimento per verificare la corretta implementazione delle disposizioni in materia di prevenzione del rischio da contagio. Dunque, sì ai protocolli aziendali, purché corrispondano alle linee guida imposte a livello nazionale o regionale.

Oltre all'obbligo di informazione e formazione, principio cardine è la distribuzione dei dispositivi di protezione individuale che vanno ad affiancarsi all'obbligo di distanziamento dei lavoratori, ove possibile. Le mascherine, da utilizzarsi in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Oms, ma anche le maschere facciali in alcuni settori e per alcune attività, sono solo alcuni esempi. Il datore di lavoro deve sempre documentare la avvenuta distribuzione dei Dpi ai lavoratori, per poter dimostrare di aver assolto a tale obbligo.

Un altro punto comune è l'organizzazione aziendale, per evitare assembramenti e incrocio di lavoratori in entrata e in uscita, con stretta disciplina (e ove possibile divieto) di utilizzo degli spogliatoi e regolamentazione dell'accesso nelle zone comuni come mensa e aree ricreative, massima limitazione degli spostamenti anche all'interno dell'azienda, cancellazione delle riunioni in presenza salvo i casi di assoluta e comprovata necessità.

Infine, in particolare nel Protocollo del 24 aprile, è prevista la necessità di non sospendere la sorveglianza sanitaria a carico dei lavoratori, essendo questa una misura di prevenzione di carattere generale, ed essendo peraltro il medico competente tenuto a collaborare con il datore di lavoro e con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per proporre e integrare le misure di prevenzione.

Fondamentale - è bene ribadirlo - è documentare tutta l'attività svolta, compresa quella di controllo e sorveglianza, e aggiornare le misure adottate in ogni caso in cui ciò si riveli necessario in base alla modifica delle condizioni di lavoro, o anche in base alla riscontrata necessità di migliorare determinate procedure di prevenzione.

SARS-cov-2, la direttiva ue 2020/739 alza l'asticella delle tutele dei lavoratori

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 giugno 2020)

La comparsa sul palcoscenico mondiale del nuovo coronavirus oltre alla ben nota situazione pandemica ha determinato anche l'inevitabile genesi di notevoli lacune normative che hanno indotto Governo e regioni a un'affannosa rincorsa, attraverso provvedimenti emergenziali, per cercare di mettere in campo, nel più breve tempo possibile, le necessarie misure di contenimento.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, quanto mai attuale in questo periodo, una delle maggiori criticità che è affiorata riguarda l'adeguatezza del D.Lgs. n.81/2008, non tarato su una situazione straordinaria di questo genere, specie per quanto riguarda la disciplina sugli agenti biologici contenuta nell'art. 266 e ss. sulla quale ora è intervenuta la Commissione europea con la Direttiva 2020/739 del 3 giugno 2020 (in G.U.U.E. 4 giugno 2020), in cui ha preso una decisa posizione sulla classificazione della SARS-CoV-2 in termini di rischio biologico potenziale, inserendolo, come vedremo, nel gruppo tre (art. 1).

Classificazione dei gruppi di agenti biologici e adempimenti dei datori di lavoro

Per comprendere la portata di questa novità normativa occorre tener presente che l'art. 268 del D.Lgs. n.81/2008, ripartisce gli agenti biologici in quattro gruppi, in base al rischio d'infezione, graduando gli adempimenti dei datori di lavoro anche in base alla classificazione operata nel documento di valutazione dei rischi (art. 271).

A mero titolo esemplificativo, si consideri che l'art. 280 prevede l'obbligo d'istituire il registro degli esposti, nel caso di lavoratori addetti ad attività comportanti l'uso di agenti del gruppo 3 e 4, in quanto caratterizzati da una maggiore rischiosità.

Tale regime poggia sulla Direttiva 2000/54/CE che prevede "norme per la protezione dei lavoratori contro i rischi che derivano o possono derivare per la loro sicurezza e salute dall'esposizione agli agenti biologici durante il lavoro, ivi comprese norme per la prevenzione di tali rischi" e trova applicazione a tutte le attività, pubbliche e private, in cui i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti biologici a causa della loro attività lavorativa.

In particolare, va osservato che nell'allegato III di tale direttiva è riportato l'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo, classificati secondo il livello del rischio d'infezione; con la Direttiva 2000/54/CE tale elenco è stato aggiornato con l'inserimento del coronavirus della sindrome respiratoria acuta grave (SARS) e il coronavirus della sindrome respiratoria medio-orientale (MERS).

Tale famiglia (Coronaviridae) è stata classificata come appartenente al gruppo 2, come riportato nell'allegato XLVI del D.Lgs. n.81/2008.

La classificazione della SARS-CoV-2

Come si legge nella nuova Direttiva 2020/739, quindi, sulla base dei "...dati clinici ed epidemiologici attualmente disponibili concernenti le caratteristiche del virus, come le modalità di trasmissione, le caratteristiche cliniche e i fattori di rischio per l'infezione, è opportuno aggiungere con urgenza il SARS-CoV2 all'allegato III della direttiva 2000/54/CE al fine di continuare a garantire un'adeguata protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro".

Di conseguenza, poiché la SARS-CoV-2 può causare gravi malattie nella popolazione infetta, presentando un serio rischio in particolare per i lavoratori anziani e quelli con una patologia sottostante o una malattia cronica (cfr. art.83 D.L. n.34/2020) e che, almeno al momento, non sono disponibili vaccini o cure efficaci, come accennato nell'allegato alla Direttiva 2020/739, il nuovo coronavirus è stato classificato nel gruppo 3, quindi ritenuto dotato di una maggiore rischiosità rispetto agli altri virus della famiglia, con tutto ciò che ne consegue per i datori di lavoro in termini di adempimenti più stringenti da mettere in campo.

Recepimento della norma europea

Per quanto riguarda, invece, il recepimento della Direttiva 2020/739, in vigore dal 24 giugno 2020, come si legge nel provvedimento alla luce della gravità della pandemia da Covid-19 a livello mondiale e in considerazione del fatto che ogni lavoratore ha diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato, come previsto dal principio dieci del pilastro europeo dei diritti sociali, gli stati membri sono tenuti al recepimento entro il termine breve di cinque mesi (24 novembre 2020) ma, considerata l'eccezionalità della situazione, gli stessi sono invitati ad attuarla anche prima.

Speriamo che questo invito non cada nel vuoto, anche perché è urgente un intervento sul D.Lgs. n.81/2008, per adeguare la disciplina vigente sugli agenti biologici – che già di se è alquanto lacunosa – all'emergenza in atto che, è bene ricordarlo, è primariamente una questione di sanità pubblica, rimodulando gli adempimenti delle aziende anche in base alla natura dell'attività.

Contagi sul lavoro, i limiti necessari alla «colpa» penale

(Daniele Piva, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 giugno 2020)

Con la ripartenza si è aperto il dibattito sulle responsabilità penali del datore di lavoro e dell'impresa per infortunio da Covid, viste anche le oltre 43mila denunce già pervenute all'Inail. Il quadro normativo offre già spunti per chiarire meglio i termini della questione. Iniziando dal distinguere misure di contenimento del contagio disciplinate, per il periodo 18 maggio-31 luglio 2020, dal DI 19/20 e 33/20 e ora, sino al 14 giugno 2020, del Dpcm del 17 maggio, dalle regole in materia igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08) per le quali, in caso di violazione, si applicano le sanzioni amministrative dell'articolo 4 DI 19/20 (ora richiamate dall'articolo 2 DL 33/20) secondo il procedimento della legge 689/81 (salvo violazioni di quarantena) e quelle contravvenzionali del Dlgs 81/08 sottoposte al regime di prescrizione obbligatoria dell'articolo 301 dagli organi di vigilanza.

Nel solco di questa distinzione stanno i protocolli di sicurezza sottoscritti tra Governo e sindacati il 24 aprile che inseriscono nella normativa il contenimento del contagio il cui mancato rispetto determina la sospensione delle attività (articolo 1, comma 15, DI 33/20).

Senonché - pur trattandosi di linee guida precauzionali diverse dalle norme tecniche e buone prassi- alcune prescrizioni interferiscono con obblighi imposti dal Dlgs 81/08 in tema, ad esempio, di informazione (articolo 36 Dlgs 81/08), pulizia e sanificazione (articolo 64, comma 1, lettera d) e allegato IV, punto 1.1.6), sorveglianza sanitaria (articolo 18, lettera a) Dlgs 81/08 ora richiamato nell'articolo 83 DI 34/20) precauzioni igieniche personali (articolo 18, comma 1, lettera f) o, financo di dispositivi di protezione individuale (articolo 18, comma 1, lettera d) e 74-79). Ne deriva che, in tal caso, la contestazione sarà ancora una volta contravvenzionale con prescrizione dell'articolo 301 Dlgs 81/08, stante la clausola di riserva che caratterizza l'illecito amministrativo (salvo che il fatto costituisca reato diverso da l 650 del Codice penale).

Quanto agli infortuni o alle malattie professionali da Covid, non può dubitarsi della configurabilità di una responsabilità penale del datore di lavoro (articolo 589 e 590 del Codice penale) ed eventualmente, nei casi di morte o lesioni gravi o gravissime, di quella amministrativa dell'ente (articolo 25-septies Dlgs 231/01), in rapporto all'omessa valutazione o prevenzione del rischio generico biologico, come desumibile dalla normativa di settore.

Né alcun rilievo ha qui l'articolo 42 DL 18/2020 convertito con L. 27/2020 che, come chiarito dalla nota Inail del 15 maggio scorso e nella successiva circolare n. 22 del 20 maggio, definisce infortunio il contagio del virus "in occasione di lavoro" solo ai fini dell'erogazione di un indennizzo svincolato dalla responsabilità penale del datore di lavoro rispetto alla quale, il vero problema resta quello dei presupposti e, soprattutto, dei limiti. Premesso che dovrà dimostrarsi il nesso causale, il rischio di un allargamento incontrollato dell'incriminazione è connesso al giudizio di colpa. Primo, perché alcune prescrizioni dei Protocolli stabiliscono possibilità e non obblighi (ad esempio sulla rilevazione della temperatura corporea) ovvero incentivi (smart working) ovvero hanno contenuto elastico rimettendo persino al destinatario l'individuazione della misura.

Secondo, perché potrebbe residuare l'ombra dell'articolo 2087 del codice civile per la mancata attuazione di ulteriori e più incisive misure connesse alle peculiarità dell'organizzazione, ove contestata in via alternativa a quella riguardante cautele tassativamente indicate ovvero ritenuta dal giudice a seguito di diversa qualificazione del fatto.

Auspicabile quindi che si affermi in via legislativa il principio secondo cui proprio i protocolli di sicurezza, unitamente alle corrispondenti prescrizioni del dlgs. 81/2008, esauriscono, quanto al rischio di infortunio da Covid, le misure cui fa generico riferimento la norma codistica. Conclusione, questa, che sembrava dapprima rafforzata dagli art. 1, comma 14 DL 33/2020 e 2 Dpcm 17 maggio 2020 in virtù dei quali si subordina, una tantum, lo svolgimento delle attività economiche, produttive e sociali al rispetto dei protocolli di sicurezza e che oggi trova riscontro nel nuovo art. 29-bis del decreto liquidità (DL 23/2020) secondo cui "ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo dell'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nei protocolli nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. A meno di voler privare la disposizione di ogni effetto significa che, a queste condizioni, alcun rimprovero potrà più muoversi, neppure nell'ottica di un'interpretazione costituzionalmente orientata, al datore di lavoro per la generica inosservanza di ulteriori e indeterminati obblighi di prudenza, perizia o diligenza. Lo stesso, del resto, già da tempo avviene in ambito antinfortunistico con riguardo al controllo imposto al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite che si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo.

Infortuni e malattie, valgono le regole della responsabilità contrattuale

(Valeria Zeppilli, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 giugno 2020)

L'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, laddove venga in rilievo l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, va condotto osservando le regole comuni della responsabilità contrattuale.

È questa infatti, per la Corte di cassazione (sezione lavoro, 19 giugno 2020, n. 12041), l'interpretazione da fornire alla disciplina dettata dagli articoli 10 e 11 del D.P.R. n. 1124/1965, valida sia nel caso in cui l'azione sia stata proposta dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro per ottenere il danno differenziale, sia nel caso in cui ad agire sia l'Inail in via di regresso.

Il principio, da applicarsi anche per quanto riguarda l'accertamento della colpa e del nesso di causalità tra il fatto e l'evento dannoso, è stato sancito dai giudici all'esito di un lungo e articolato percorso argomentativo, che è passato per l'analisi delle più significative pronunce sul tema, alle quali la Corte ha fatto appiglio per ribadire l'autonomia di ciascun processo, la possibilità per il giudice civile di procedere ai propri accertamenti avvalendosi di tutte le prove previste dal rito civile e l'applicabilità di tali regole anche nel caso in cui si debba verificare se i fatti da cui derivi l'infortunio o la malattia costituiscano reato perseguibile d'ufficio.

Se quest'ultimo assunto non fosse vero, del resto, il lavoratore danneggiato sarebbe sottoposto a un trattamento penalizzante rispetto a quello riservato agli altri danneggiati. In altre parole, se si pretendesse che quando vengono in rilievo gli articoli 10 e 11 del d.p.r. n. 1124/1965 il giudice civile debba operare con gli strumenti penalistici, sarebbe innegabile la disparità di trattamento con tutte le altre ipotesi di richiesta di risarcimento del danno, per le quali operano le regole, meno complesse, dell'accertamento della responsabilità civile: il lavoratore verrebbe gravato degli stessi oneri probatori dei quali si fa carico un pubblico ministero, oltretutto senza poter disporre (ovviamente) dei medesimi strumenti di indagine.

È palese, quindi, il rischio, da non correre, di scontrarsi con il principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione, da leggere, nel caso di specie, in combinato disposto con l'articolo 38, che addirittura tutela in maniera speciale i lavoratori che subiscono un infortunio o contraggono una malattia.

L'irragionevolezza della disparità di trattamento, peraltro, per i giudici si fa ancora più evidente se si considera che la stessa si consumerebbe nell'ambito della salute, oggetto di un diritto fondamentale e inviolabile della persona umana.

Delega di funzione HSE: in materia ambientale si applicano i principi del Dlgs 81/2008 e l'obbligo di vigilanza del delegato

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 23 giugno 2020)

Nell'ambito della disciplina antinfortunistica, com'è noto, uno degli istituti ancora oggi più complessi e controversi sotto diversi profili è quello della delega di funzioni; invero, con la riforma introdotta dal D.Lgs. n.81/2008 solo apparentemente il legislatore ha posto fine alle questioni ataviche riguardanti i requisiti che legittimano il ricorso a tale istituto.

L'attuale regime, modellato dagli art. 16 e 17 del citato decreto, infatti, pur se risulta molto più solido di quello previgente racchiude in nicchie nascoste virus capaci di sviluppare, nello stesso momento genetico dell'atto di delega, effetti patologici di notevole portata in grado di annientare gli effetti traslativi; questa malattia congenita è tipica della nostra epoca, caratterizzata dalla proliferazione di ammassi normativi composti da disposizioni inderogabili a precetto a volte quasi generico aperte, per tale motivo, a svariate interpretazioni.

In materia ambientale, invece, è ancora assente una disciplina specifica per tale istituto e, recentemente, la S.C. di Cassazione, sez. III pen., 27 maggio 2020, n. 15941, ha messo a fuoco magistralmente i principi di elaborazione giurisprudenziale che, come vedremo, seguono sostanzialmente la scia di quanto previsto in materia antinfortunistica dal citato art. 16 del D.Lgs. n.81/2008.

Il caso

La vicenda affrontata dai Giudici di legittimità riguarda un caso di deposito temporaneo di rifiuti all'interno di uno stabilimento, in violazione delle vigenti norme in materia previste dal D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; in base a quanto è stato accertato, infatti, presso la ditta A.F.G.S.r.l. erano stati rinvenuti dei rifiuti stoccati alla rinfusa senza essere ripartiti per categorie omogenee in vasti spazi interni all'area aziendale.

Il Tribunale di Cuneo, quindi, riteneva A.F. e M.C. colpevoli del reato di cui agli artt. 110 e 40, secondo comma, cod. pen., 256, comma 2, D.Lgs. n.152/2006, per aver violato le disposizioni sul deposito temporaneo di rifiuti nel luogo di produzione, condannandoli alla pena di 1.200 euro di ammenda ciascuno.

Secondo i giudici di merito gli imputati sono responsabili, nella loro qualità di componenti del C.d.A. della predetta società e in concorso con C.F., consigliere delegato in via esclusiva per le materie della sicurezza ambientale e dello smaltimento dei rifiuti, per non aver vigilato in ordine al corretto espletamento delle funzioni a quest'ultimo delegate.

Avverso tale sentenza gli imputati proponevano, quindi, ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici; in particolare, hanno lamentato la violazione della norma incriminatrice ed il vizio di motivazione "...per essere stata affermata la loro responsabilità penale, con valutazioni generiche e pretestuose, senza che fosse stato accertato il grado dell'effettiva partecipazione al reato contestato, così snaturando l'istituto della delega di funzioni, delega pur ritenuta valida ed efficace anche a fronte di un'effettiva ripartizione di compiti e mansioni tra i diversi componenti del consiglio di amministrazione della società".

Al tempo stesso hanno anche sottolineato la necessità, ai fini dell'efficacia della delega, che l'obbligo di vigilanza affermato dal giudice trovi un equilibrio con il divieto di ingerenza nella sfera del delegato, tenendo anche conto "...delle specifiche conoscenze tecniche che la materia ambientale presuppone, nulla poteva essere rimproverato agli imputati, che assolvevano al dovere di vigilanza sull'operato del consigliere delegato C.F. attraverso le periodiche riunioni del c.d.a.".

I principi per l'efficacia della delega ambientale

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, ritenuto come infondati i ricorsi, ritenendo la motivazione della sentenza impugnata del tutto logica in quanto "...individua con precisione i termini del rimprovero per violazione dell'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento della delega di funzioni nella specie commesso dagli imputati e posto a base della loro concorsuale affermazione di responsabilità".

I Giudici di legittimità hanno sottolineato, infatti, che anche se in materia ambientale il legislatore non ha codificato le condizioni per l'efficacia della delega di funzioni, tuttavia, già da tempo la giurisprudenza della S.C. in analogia ai principi affermati con riguardo ai reati commessi in materia antinfortunistica, ha precisato gli stringenti requisiti di validità (1).

Si è così affermato, infatti, che in materia ambientale, per attribuirsi rilevanza penale all'istituto della delega di funzioni, è necessaria la compresenza di precisi requisiti, ossia:

- a) la delega deve essere puntuale ed espressa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale;
- b) il delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli;

- c) il trasferimento delle funzioni delegate deve essere giustificato in base alle dimensioni dell'impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa;
- d) la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi poteri decisionali e di spesa;
- e) l'esistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo.

L'obbligo di vigilanza del delegante

La S.C. di Cassazione fa osservare ancora che, in effetti, tali principi sono sostanzialmente gli stessi codificati successivamente dal predetto art. 16 del D.Lgs. n.81/2008, e conservano, quindi, ancora la propria validità e "Proprio l'analogia con l'istituto fatto oggetto di espressa codificazione, poi, impone di estendere anche alla delega in materia di attuazione delle disposizioni sulla gestione dei rifiuti l'obbligo di vigilanza del delegante «in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite» (art. 16, comma 3, d.lgs. n. 81 del 2008)".

Si tratta, in effetti, di una conseguenza "...connaturata al sistema di responsabilità delineato dalla legge, in termini non dissimili, in capo a chi professionalmente svolga attività costituenti fonte di rischio per beni primari che formano peraltro oggetto di protezione costituzionale, come l'ambiente in senso lato (art. 9, secondo comma, Cost.), la salute (art. 32 Cost.), l'utilità sociale e la sicurezza (art. 41, secondo comma, Cost.), la tutela del suolo (art. 44 Cost.)".

Ecco, quindi, che la posizione di garanzia attribuita dalla legge ai soggetti titolari d'impresa rispetto alla protezione di tali beni "...nello svolgimento delle attività economiche, la natura contravvenzionale ed il conseguente titolo d'imputazione anche soltanto colposo del reati posti a presidio di tali beni non consentono di ritenere che l'imprenditore possa chiamarsi fuori dalle responsabilità nei suoi confronti previste (in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, come di gestione dei rifiuti) limitandosi a delegare ad altri l'adempimento degli specifici obblighi di legge, senza vigilare sul corretto espletamento delle funzioni trasferite".

Di conseguenza permane la responsabilità penale del delegante che, in caso di commissione di reati colposi da parte del delegato, non abbia ottemperato all'obbligo di vigilanza e controllo (2).

Quanto alla natura, poi, ed ai contenuti dell'obbligo di vigilanza del delegante, non v'è dubbio che gli stessi siano distinti da quelli che incombono sul delegato – al quale vengono affidate le competenze afferenti alla gestione del rischio che di volta in volta viene in rilievo – sì che "...non è imposto il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle funzioni trasferite, essendo invece richiesto di verificare la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato" (3).

Da ciò deriva che "...se il delegante abbia contezza - o possa averla, con l'uso della diligenza

richiesta a chi continua a ricoprire una, pur diversa, posizione di garanzia - dell'inadeguato esercizio della delega e non intervenga (richiamando il delegato all'osservanza delle regole, verificando poi che questo avvenga, revocando la delega nei casi più gravi o di continuato inadempimento delle funzioni) lo stesso risponde dei reati commessi dal delegato ai sensi dell'art. 40, secondo comma, cod. pen.”.

In altri termini, quindi, non è sufficiente per il trasferimento della responsabilità penale che la delega si valida, ma occorre anche che il delegante vigili attivamente sulla condotta del delegato, per accertarsi che quest'ultimo adempia correttamente agli obblighi trasferiti, fino a revocare la delega nel caso di inadempimenti caratterizzati dalla gravità.

Nel caso de quo, infatti, i giudici di merito non hanno contestato la validità della delega conferita al componente del consiglio d'amministrazione C.F. in materia di sicurezza ambientale e smaltimento dei rifiuti, ma con motivazione non illogica, hanno contestato appunto l'inadempimento del predetto obbligo di vigilanza.

Per altro, viene anche sottolineato di come gli imputati potessero e dovessero rendersi conto delle violazioni in materia di deposito temporaneo di rifiuti commesse dal delegato (cfr. art. 183, lett. bb), nn. 2 e 3, D.Lgs. n.152/2006) in quanto trattandosi, per altro, di un'impresa a gestione familiare, gli stessi potevano agevolmente rendersi conto di ciò visto che tali rifiuti erano, come detto, accatastati alla rinfusa in vasti spazi interni all'area aziendale recintata, all'interno della quale si trovano anche gli uffici ove gli imputati svolgevano abitualmente la loro attività.

Insomma, la macroscopica violazione di tali norme poteva essere rilevata anche da chi non avesse particolari competenze tecniche.

L'importanza dei Sistemi di Gestione per l'Ambiente nell'ottica HSE e "231"

Tale sentenza, quindi, evidenzia la necessità che, come per la materia della salute e della sicurezza sul lavoro, anche per quella dell'ambiente il sistema di gestione (SGA), basato sulla ISO 14001:2015, deve necessariamente prevedere dei meccanismi di controllo in caso di delega di funzioni.

Sotto tale profilo un valido aiuto viene dall'esperienza dei sistemi di gestione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro (SGSSL), confermando ancora di più l'importanza dell'integrazione, nell'ottica HSE, dei SGA con i SGSSL e, sotto tale profilo, un grande aiuto viene ora dalla ISO 45001:2018.

Sarebbe auspicabile, però, anche un intervento del legislatore per disciplinare compiutamente sia l'istituto della delega in materia ambientale, sia l'esimente della responsabilità amministrativa delle società e degli enti in genere in tale ambito, sulla scia di quanto prevedono gli artt. 16 e 30 del

D.Lgs. n.81/2008, dando così anche una maggiore "dignità" allo standard ISO 14001:2015; tutto ciò contribuirebbe alla realizzazione di ulteriori strumenti per un contrasto più efficace alla commissione dei reati ambientali che, non va mai dimenticato, ancora oggi stanno assumendo una dimensione sempre più preoccupante un po' in tutto il Paese.

Cassazione, sez. III pen., 27 maggio 2020, n. 15941 (Ud. 12 febbraio 2020)

Presidente: IZZO F. Relatore: REYNAUD G.F.

Ambiente. Reato di deposito incontrollato di rifiuti nel luogo di produzione. Delega di funzioni in materia di ambiente. Requisiti di validità. Responsabilità del delegante per omessa vigilanza sul delegato. Valutazione. Sussiste

26

In materia ambientale, per attribuirsi rilevanza penale all'istituto della delega di funzioni, è necessaria la compresenza di precisi requisiti, sostanzialmente analoghi a quelli delineati dal legislatore nell'art. 16 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con riguardo alla delega di funzioni da parte del datore di lavoro in ordine all'adozione delle misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Sul delegante grava, altresì, l'obbligo di vigilanza con il risultato che se questi abbia contezza – o possa averla, con l'uso della diligenza richiesta – dell'inadeguato esercizio della delega e non intervenga lo stesso risponde dei reati commessi dal delegato ai sensi dell'art. 40, c.2, cod. pen.

(1) Cfr. Cass. pen. Sez. 3, 7 novembre 2007, n. 6420, dep. 2008.

(2) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, 29 gennaio 2019, n. 24908, Rv. 276335; Sez. 4, 18 gennaio 2013, n. 39158, Rv. 256878; va osservato che trattasi di sentenze in materia antinfortunistica.

(3) Cfr. Cass. pen. Sez. 4, 21 aprile 2016, n. 22837, Rv. 267319; Sez. 4, 1° febbraio 2012, n. 10702, Rv. 252675.

Indennizzabile dall'Inail il mobbing per "costrizione organizzativa"

(Pietro Alessio Palumbo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Diritto", 8 giugno 2020)

Il mobbing non è una malattia. Il termine è stato adottato da H. Leymann per definire peculiari situazioni di conflitto nell'ambiente di lavoro. La grave e perdurante distorsione delle relazioni interpersonali che si verifica in questi casi è fonte di intense sofferenze psichiche e spesso di alterazioni permanenti dell'umore o della personalità. Nella vicenda affrontata dalla Corte di cassazione nella ordinanza n. 8948/2020 (NdR: *Cassazione - Sezione lavoro - Ordinanza 14 maggio 2020 n. 8948*), i giudici di primo e secondo grado avevano respinto la richiesta del ricorrente, in quanto - rilevavano - la fattispecie del mobbing non rientra tra le "malattie" tabellate da parte dell'Inail. Ebbene il citato arresto ermeneutico della Corte ha ribaltato la parabola esegetica di prime e seconde cure risolvendo che invero il mobbing "da costrizione organizzativa" è indennizzabile dall'Inail ancorché - si badi - non codificato nelle tabelle di specie.

Il "rischio specifico improprio" - Secondo la Suprema corte, in materia di assicurazione sociale, accanto al rischio specifico proprio e immanente alla lavorazione cui è addetto il dipendente, costituisce fattispecie indennizzabile anche il c.d. "rischio specifico improprio", ossia quello non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione pur tuttavia, a ben vedere, collegato con la stessa prestazione. In passato la Corte di cassazione ha affermato tale assunto in materia di infortuni sul lavoro con riguardo alle attività prodromiche, alle attività di prevenzione, agli atti di locomozione interna, alle pause fisiologiche, alle attività sindacali.

I precedenti distintivi: "fumo passivo" e "infortunio in itinere"- La medesima rotta interpretativa è stata tenuta dalla Cassazione, a proposito delle malattie professionali, con la quale la protezione assicurativa è stata estesa alla malattia riconducibile all'esposizione al fumo passivo di sigaretta subita dal lavoratore nei luoghi di lavoro, ritenuta meritevole di tutela sebbene invero non in quanto dipendente dalla prestazione pericolosa in sé e per sé considerata - "rischio assicurato" - bensì in quanto collegata al fatto oggettivo dell'esecuzione di un lavoro all'interno di uno specifico ambiente di lavoro. A ben guardare l'orientamento in discorso si registra anche a livello normativo nell'ambito dell'infortunio in itinere, ai sensi del Dlgs n. 38/2000, il quale esclude qualsivoglia rilevanza della tipologia di attività lavorativa a cui il lavoratore infortunato è addetto: sussiste tutela di un rischio quello della "strada" cui soggiace qualsiasi persona addetta a un lavoro.

Le coordinate della Corte delle Leggi - Nella stessa direzione muove la sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, comma primo, del Testo Unico n. 1124 del 1965 nella parte in cui non prevede che l'assicurazione contro le malattie professionali nell'industria è obbligatoria anche per le malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle allegate. Di talché l'assicurazione contro le malattie professionali è invero obbligatoria per tutte le malattie anche diverse da quelle causate da una lavorazione specificata o da un agente patogeno indicato nelle tabelle. Ciò purché si tratti - si badi - di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro. Nel momento in cui il lavoratore è stato ammesso a provare l'origine professionale di qualunque malattia, sono venuti meno anche i criteri selettivi del rischio professionale, inteso come rischio specificamente identificato in tabelle, norme regolamentari o leggi.

Il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni - Può dunque affermarsi che, nell'ambito del sistema del Tu richiamato, sono indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione, dovendosi ritenere incongrua una qualsiasi distinzione in tal senso: il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni, sottoponendola a rischi rilevanti sia per la sfera fisica che psichica. Pertanto ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa può dirsi assicurata all'Inail, anche se non è tassativamente compresa tra le malattie o tra i rischi tabellati, dovendo il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia.

In altre parole ai sensi dell'articolo 38 della Costituzione il fondamento della tutela assicurativa deve essere ricercato, non tanto nella nozione di rischio assicurato, bensì nella protezione del bisogno a favore del lavoratore, in quanto considerato persona. In tale prospettiva, pertanto, non può sostenersi che il premio assicurativo Inail abbia la funzione di delimitare la tutela assicurativa a rischi precisamente individuati in base a tabelle, assolvendo invece la (basilare) funzione di provvedere al finanziamento del sistema, in conformità ai requisiti costitutivi della tutela prevista.

Riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per il 2021, pubblicato il modello di domanda

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 8 giugno 2020)

L'Inail ha recentemente rilasciato sul proprio sito istituzionale il modulo di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2021, relativo agli interventi migliorativi adottati dalle aziende nel corso del 2020.

Nel nuovo modello, gli interventi per i quali è possibile richiedere la riduzione sono riorganizzati nelle seguenti categorie: prevenzione degli infortuni mortali (non stradali); prevenzione del rischio stradale; prevenzione delle malattie professionali; formazione, addestramento e informazione; misure organizzative per la gestione della salute e sicurezza; gestione delle emergenze e dpi.

Rispetto al modello dell'anno scorso, sono semplificate le modalità di attribuzione dei punteggi differenziati in funzione dell'ampiezza dell'ambito dell'intervento o del diverso riferimento tariffario, introdotti nuovi interventi volti a intercettare le situazioni di pericolo che possono determinare infortuni gravi anche con esito mortale ed eliminati altri di minore efficacia prevenzionale.

Il nuovo modello inoltre non prevede più le differenziazioni degli interventi sulla base dei parametri trasversale/settoriale e generale/non generale. Per il 2021 viene meno, quindi, salvo che per la categoria delle misure organizzative per la gestione della salute e sicurezza, la condizione per la quale determinati interventi (generali) devono essere attuati su tutte le Posizioni assicurative territoriali (Pat) dell'azienda.

Infine, viene riconosciuta a un maggior numero di casi l'estensione a più anni dell'arco di validità di interventi particolarmente significativi, purché risulti evidenza del mantenimento e della continuità di attuazione degli stessi nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda.

Entrando più nel merito, si evidenzia che l'aggiornamento del modello di domanda di riduzione per prevenzione 2021 è stato condotto secondo i criteri che seguono:

-semplificazione delle modalità di attribuzione dei punteggi differenziati in funzione dell'ampiezza

dell'ambito dell'intervento o del diverso riferimento tariffario;

-introduzione di nuovi interventi volti a intercettare le situazioni di pericolo che possono determinare infortuni gravi anche con esito mortale;

-eliminazione degli interventi di minore efficacia prevenzionale e di quelli che più ricorrentemente, in sede di controllo a campione, determinano il rigetto delle domande, con l'avvio del conseguente contenzioso amministrativo che, sovente, ha avuto esito sfavorevole per le aziende.

In particolare, il nuovo modello non prevede più le differenziazioni degli interventi sulla base dei parametri trasversale/settoriale e generale/non generale.

30

Viene meno quindi, salvo che per la sezione E, la condizione imposta nei modelli precedenti secondo la quale determinati interventi (generali) dovevano risultare attuati su tutte le Posizioni assicurative territoriali (PAT) dell'azienda.

Ai fini della semplificazione sono state eliminate le differenziazioni di punteggio in relazione al diverso riferimento tariffario, assegnando a ogni intervento un punteggio "base" unico rispetto al quale, per alcuni interventi, è previsto un punteggio bonus di + 10 punti assegnato ai settori maggiormente esposti al rischio che si intende ridurre con l'intervento.

Parimenti, sono state eliminate le differenziazioni di punteggio in funzione dell'ampiezza dell'ambito di intervento, adattando sia il requisito dell'intervento che il punteggio sui parametri che precedentemente caratterizzavano l'intervento minimo. Inoltre, rispetto al modulo di domanda di riduzione per prevenzione 2020, sono stati aumentati i punteggi relativi ad alcuni interventi ritenuti di maggiore efficacia prevenzionale.

Un altro aspetto innovativo del modulo risiede nell'estensione a più anni dell'arco di validità di interventi particolarmente significativi, purché risulti evidenza del mantenimento e della continuità di attuazione di tali interventi nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Tale possibilità, già prevista in limitati casi nel precedente modulo riduzione per l'anno 2020, è stata estesa a un più cospicuo numero di interventi.

La validità pluriennale di tali interventi è stata esplicitata con la lettera "P".

Per consentire una maggiore evidenza dell'inserimento, eliminazione o modifica degli interventi o gruppi di interventi si rimanda alle seguenti tabelle di sintesi.

Nuovi interventi

<p>Interventi A-1.1, A-1.2, A-1.3, A-1.4 (ambienti confinati)</p>	<p>Gli infortuni negli ambienti confinati costituiscono eventi di particolare gravità in quanto coinvolgono spesso, oltre al primo lavoratore che subisce l'infortunio, i colleghi che intervengono per il suo soccorso senza seguire procedure sicure di recupero dell'infortunato. Con i nuovi interventi inseriti, che si affiancano all'intervento A-1.5 già presente che ha subito alcune modifiche minori, si è inteso porre l'attenzione sulla necessità sia di identificare prontamente gli ambienti a rischio, sia di intervenire con modalità sicure nel salvataggio e recupero dell'infortunato.</p>
<p>Interventi A-2.2 (caduta dall'alto)</p>	<p>Per la prevenzione delle cadute dall'alto il precedente modulo di domanda di riduzione del tasso per prevenzione già comprendeva un intervento relativo all'installazione di ancoraggi fissi sulle coperture; a questo è stato aggiunto un intervento per la prevenzione del rischio di caduta dalle scale che rappresenta una casistica abbastanza frequente.</p>
<p>Interventi A-3.4, A-3.5, A-3.6, A-3.7 (sicurezza macchine e trattori)</p>	<p>Agli interventi già presenti per tale area prevenzionale, che hanno subito minime modifiche, sono stati aggiunti 4 ulteriori interventi volti a prevenire i rischi connessi rispettivamente al riavvio non previsto della macchina durante le operazioni di manutenzione, pulizia, ecc., alla ridotta visibilità per le macchine operatrici semoventi, all'uscita delle macchine semoventi dalle zone loro dedicate, al ribaltamento dei trattori.</p>
<p>Intervento A-5.1 (prevenzione del rischio da punture di imenotteri)</p>	<p>La sottosezione relativa al rischio di punture da insetto, e nello specifico l'intervento A-5.1, completa la sezione relativa alla prevenzione degli infortuni mortali non stradali. Il nuovo intervento è volto alla gestione delle situazioni che possono comportare il rischio di shock anafilattico conseguente alle punture di imenotteri (api, vespe, ecc.). Si tratta di un'eventualità non remota che interessa tutti coloro che operano all'aperto, ma anche lavoratori che intervengono su edifici, murature, ecc..</p>
<p>Intervento B-10 (sicurezza stradale - test alcolemici)</p>	<p>Nella sezione relativa agli infortuni stradali, nella quale sono confluiti i numerosi interventi già presenti nel modulo precedente, è stato inserito un nuovo intervento volto a incoraggiare le aziende ad adottare sistemi di controllo della sobrietà dei lavoratori prima che essi si mettano alla guida dei mezzi aziendali.</p>
<p>Intervento C-2.2 (prevenzione del rischio)</p>	<p>Per la riduzione del rischio da agenti chimici, cancerogeni e mutageni, che prevede l'installazione di "sistemi di aspirazione</p>

chimico)	dell'aria per la riduzione dell'esposizione ad agenti chimici presenti nei luoghi di lavoro".
Intervento C-3.1 (radon)	Nel nuovo intervento sono state individuate soluzioni tecniche per ridurre il rischio di esposizione al radon (pozzetti, pressurizzazione, ecc.) che non sono esplicitamente previste dalla normativa vigente che richiede generiche "misure correttive" senza però declinarle. Sono stati in questo senso riportati gli interventi di carattere strutturale e permanente che assicurano la massima efficacia della riduzione del rischio e un'agevole dimostrazione di attuazione, tralasciando invece le misure correttive di tipo organizzativo che più difficilmente si adattano alla logica dell'oscillazione del tasso. Il livello massimo di concentrazione di gas radon in aria dell'ambiente di lavoro, ritenuto accettabile dopo l'intervento (200 Bq/m ³) è inferiore all'attuale livello di azione normativo (500 Bq/m ³).
Intervento C-4.4 (interventi fisioterapici per la riduzione dei disturbi muscoloscheletrici)	Il nuovo intervento è volto a fornire al lavoratore un piano personalizzato di aiuto alla prevenzione delle patologie muscolo scheletriche.
Intervento D-3 (microformazione)	Il nuovo intervento riconosce l'efficacia degli interventi di microformazione per rafforzare il mantenimento nel tempo dei contenuti appresi nei corsi di formazione in materia di SSL.
Intervento F-4 (controllo a distanza attrezzature antincendio)	Il nuovo intervento è relativo a soluzioni innovative, che rientrano nella logica dell'industria 4.0, per il controllo dello stato di efficienza dei sistemi antincendio mediante dispositivi elettronici in grado di generare allarmi e reportistica destinata alle figure aziendali responsabili del controllo e vigilanza sui sistemi antincendio.
Intervento F-5 (riduzione del rischio aggressione)	Il nuovo intervento è volto a premiare l'adozione di modalità organizzative e l'attuazione di misure concrete per la prevenzione del rischio di aggressione.
Intervento F-7 (controllo utilizzo dei DPI)	Riguardo l'utilizzo dei DPI, misura di protezione obbligatoria in relazione ai rischi presenti, è stato inserito un intervento relativo all'adozione di sistemi informatizzati che permettono il controllo a distanza del loro effettivo e corretto utilizzo da parte dei lavoratori.

Interventi rimodulati e/o eliminati

(con riferimento alla numerazione del modulo di domanda per la riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2020)

Interventi sezione B da B-5 a B-12 (responsabilità sociale)	Relativamente a questo ambito si ritiene che l'evoluzione delle norme relative alla responsabilità sociale di impresa e in particolare l'emanazione ormai da 4 anni della prassi di riferimento UNI/PdR 18:2016, a valenza generale, e poi delle due prassi specifiche relative al settore delle costruzioni (UNI/PdR 49:2018) e alle micro e piccole imprese (UNI/PdR 51:2018), permetta di richiedere alle aziende un impegno maggiore e più incisivo nella propria organizzazione. In questo senso il nuovo modello rimodula gli interventi "ispirati" alla responsabilità sociale che ne realizzavano solo una parte, prevedendo l'adozione della prassi di riferimento nella sua interezza, come previsto dai nuovi interventi E-9, E-10, E-11, E-12 e E-13.
Intervento C-3 (riunione periodica)	Nell'ottica di stimolare le aziende ad intervenire concretamente ed efficacemente per migliorare le condizioni di SSL si ritiene non più proponibile questo intervento, pur se selezionato molto frequentemente dalle aziende; ciò in quanto dalle evidenze fino ad oggi acquisite la sola riunione periodica non rende conto dell'impegno delle figure aziendali preposte alla prevenzione in azienda ad individuare ambiti di miglioramento nonché l'impegno del datore di lavoro nell'attuarli. Per dare maggiore valore prevenzionale a tale intervento occorrerebbe estendere il suo ambito alla verifica del piano di miglioramento riportato nel DVR e il riscontro documentale di quanto attuato nell'anno. In considerazione delle ridotte dimensioni aziendali e dell'intento di semplificazione non si ritiene che tale strada sia percorribile.
Intervento C-5 (selezione fornitori)	L'intervento, seppur in linea generale efficace nel prevenire gli infortuni che spesso accadono a carico di imprese che hanno in appalto servizi aziendali (p.es. pulizie o manutenzioni), è stato selezionato con limitata frequenza con i moduli di domanda di riduzione del tasso per prevenzione precedenti e anche in tali casi ha, comunque, mostrato una difficoltà di applicazione e dimostrazione dell'attuazione da parte delle aziende, con evidenti ricadute anche in termini di contenzioso amministrativo.
Intervento C-7 (efficacia formazione)	La formazione in materia è uno degli ambiti della SSL maggiormente definito dalla legislazione vigente, motivo per il quale è stato proposto e mantenuto negli anni questo intervento che può

	dare conto di un'azione ulteriore rispetto alle previsioni normative; la fattispecie di intervento prevista con i precedenti moduli di domanda di riduzione del tasso per prevenzione ha però mostrato limiti significativi insiti nella necessità per l'azienda di attuare le due fasi dell'intervento (prima il corso con verifica di fine corso e, poi, la verifica successiva) in due momenti diversi dell'anno, ma all'interno di esso. Le ripetute modifiche all'intervento per risolvere le criticità riscontrate in questo senso non sono state sufficienti a superare tali ostacoli.
Intervento C-9 (dati epidemiologici territorio/comparto)	Si ritiene opportuno non riproporre l'intervento, che risulta poco selezionato e di scarsa efficacia ai fini della riduzione del fenomeno infortunistico.
Intervento E-2 (formazione scenari incidentali)	Per questo intervento il limite tra obbligatorietà e non obbligatorietà è piuttosto incerto per cui non ne è stato previsto il mantenimento nel modulo.
Intervento E-3 (piano di monitoraggio strumentale)	L'intervento così come finora formulato risulta troppo complesso per una sua agevole attuazione da parte delle aziende; è stata quindi ritenuta opportuna l'eliminazione di tale intervento anche in considerazione dell'inserimento di nuovi interventi che coprono questo ambito di azione negli ambienti più pericolosi (A-1.1 e A-1.2).

Interventi modificati

Oltre a quanto sopra descritto, sono state apportate alcune modifiche agli interventi preesistenti, principalmente volte a una migliore spiegazione degli interventi stessi, a una più accurata dimostrazione della loro attuazione e all'aggiornamento normativo nel frattempo intervenuto. Sono stati inoltre rivisti i punteggi di alcuni interventi nell'intento di riequilibrare il modulo nel suo complesso.

Le modifiche introdotte nel nuovo modello che hanno un impatto sulla natura o sul campo di applicazione degli interventi sono le seguenti:

Intervento A-2.1 (ancoraggi)	E' stato inserito il riferimento alla norma Uni 11578:2015 e alle categorie A, C, e D della stessa, in conformità ai requisiti posti per tali dispositivi nel bando ISI 2019.
Intervento B-2 (trasporto casa-lavoro)	Non viene più ammessa la possibilità di servizio svolto da propri dipendenti in quanto ciò consisteva spesso nella fornitura dell'auto aziendale ad uno dei dipendenti con richiesta di "accompagnamento" al o

	dal luogo di lavoro per i colleghi, in particolare nel settore edile; questa modalità di svolgimento del servizio non garantisce che esso venga svolto da personale in condizioni idonee, in quanto già gravato dalle attività connesse alla propria mansione.
Intervento C-4.1 (promozione della salute osteoarticolare)	E' stato esplicitato il coinvolgimento del personale sanitario negli interventi formativi.
Intervento C-5.1 (prevenzione delle malattie cardiovascolari e dei tumori)	E' stato esplicitato il coinvolgimento del personale sanitario negli interventi formativi e richiesto lo svolgimento di almeno 2 attività tra quelle elencate.
Intervento C-5.2 (prevenzione uso sostanze psicotrope/abuso di alcol)	E' stato esplicitato il coinvolgimento del personale sanitario negli interventi informativi.
Intervento D-2 (sensibilizzazione molestie)	L'intervento è stato incentrato sulla parte dell'accordo quadro europeo concernente la formazione e l'informazione.

Rassegna di normativa

(G.U. 1 luglio 2020, n. 164)

Sicurezza

36

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE

DECRETO 21 aprile 2020

Modalita' di organizzazione e di funzionamento del registro nazionale per la raccolta delle autorizzazioni rilasciate e degli esiti delle procedure semplificate concluse per lo svolgimento di operazioni di recupero. (20A02904)

(G.U. 5 giugno 2020 n. 142)

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

COMUNICATO

Revoca dell'avviso pubblico ISI 2019 - Finanziamenti alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (20A03010)

(G.U. 6 giugno 2020 n. 143)

LEGGE 5 giugno 2020, n. 40

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, recante misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonche' interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali. (20G00060)

(G.U. 6 giugno 2020 n. 143)

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 3 giugno 2020

Modalita' tecniche per il coinvolgimento del Sistema tessera sanitaria ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione nell'ambito delle misure di sanita' pubblica legate all'emergenza COVID-19. (20A03083)

(G.U. 8 giugno 2020 n. 144)

DECRETO LEGISLATIVO 9 giugno 2020, n. 47

Attuazione della direttiva (UE) 2018/410 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 marzo 2018, che modifica la direttiva 2003/87/CE per sostenere una riduzione delle emissioni piu' efficace sotto il profilo dei costi e promuovere investimenti a favore di basse emissioni di carbonio, nonche'

adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2017/2392 relativo alle attività di trasporto aereo e alla decisione (UE) 2015/1814 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2015 relativa all'istituzione e al funzionamento di una riserva stabilizzatrice del mercato. (20G00065)

(G.U. 10 giugno 2020 n. 146)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 giugno 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03194)

(G.U. 11 giugno 2020 n. 147)

DECRETO LEGISLATIVO 12 maggio 2020, n. 42

Attuazione della direttiva (UE) 2017/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 novembre 2017, recante modifica della direttiva 2011/65/UE sulla restrizione dell'uso di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche. (20G00058)

(G.U. 8 giugno 2020 n. 144)

DECRETO LEGISLATIVO 12 maggio 2020, n. 43

Attuazione della direttiva (UE) 2017/2108 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 novembre 2017, che modifica la direttiva 2009/45/CE, relativa alle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri. (20G00061)

(G.U. 8 giugno 2020 n. 144)

DECRETO LEGISLATIVO 1 giugno 2020, n. 44

Attuazione della direttiva (UE) 2017/2398 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2017, che modifica la direttiva 2004/37/CE del Consiglio, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. (20G00062)

(G.U. 9 giugno 2020 n. 145)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI

DECRETO 31 marzo 2020

Proroga di termini e deroghe alla normativa del settore agricolo a seguito delle misure urgenti adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03128)

(G.U. 15 giugno 2020 n. 150)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 11 giugno 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. 680).
(20A03217)

(G.U. 15 giugno 2020 n. 150)

**MINISTERO DELL'INTERNO
DECRETO 9 giugno 2020**

Modifica alla tabella A allegata al decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (20A03254)

(G.U. 22 giugno 2020 n. 156)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (20A03298)

(G.U. 25 giugno 2020 n. 159)



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.