PUNTO di VISTA

FONDAZIONE ASSO.SAFE - NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

FORMAZIONE E-LEARNING.
LE NOVITÀ DEL NUOVO
ACCORDO STATO-REGIONI

UN NUOVO RUOLO
PER L'RSPP:
DA CONSIGLIERE A DECISORE

NOVEMBRE
2016

PdiV asso.safe

fondazione asso.safe research and network

IN COLLABORAZIONE CON

GRUPPO 24 ORE

Sommario

Dalla Fondazione

FORMAZIONE E-LEARNING. LE NOVITÀ DEL NUOVO ACCORDO STATO-REGIONI
La sicurezza sui luoghi di lavoro è finalmente diventato un concetto concreto che viene sentito da quasi tutte le aziende che operano nel nostro bel Paese. Per arrivare a questo (personalmente lo considero un punto di partenza e non un traguardo), ci sono voluti anni di stravolgimenti normativi e il costo che si è pagato si conta in vite umane.
(A cura di Alberto Faggionato – Responsabile Informatico Fondazione Asso.Safe)

3

NEWS

7

RASSEGNA DI NORMATIVA

16

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

18

Approfondimenti

UN NUOVO RUOLO PER L'RSPP: DA CONSIGLIERE A DECISORE?
La riforma della legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, operata inizialmente dal D.Lgs. 81/08 e poi, successivamente, dal D.Lgs. 106/09, ha introdotto, per gli addetti e i responsabili del sistema della sicurezza, una serie di compiti di natura organizzativa, gestionale, informativa e formativa con l'obiettivo di coadiuvare il datore di lavoro nell'assolvimento dei propri obblighi.
(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 20 ottobre 2016)

20

LA COMUNICAZIONE DEGLI INFORTUNI
In virtù dell'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 è fatto obbligo al datore di lavoro di comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.
(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 20 ottobre 2016)

29

L'ESPERTO RISPONDE

35

Chiuso in redazione il 21 novembre 2016

Formazione e-learning. Le novità del nuovo accordo Stato-Regioni

La sicurezza sui luoghi di lavoro è finalmente diventato un concetto concreto che viene sentito da quasi tutte le aziende che operano nel nostro bel Paese. Per arrivare a questo (personalmente lo considero un punto di partenza e non un traguardo), ci sono voluti anni di stravolgimenti normativi e il costo che si è pagato si conta in vite umane.

Il diritto alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonostante rappresenti una consapevolezza, viene visto dalle aziende come un grande costo, ma tutti sappiamo bene che un'adeguata applicazione di una politica di prevenzione alla fine costa meno per tutti.

Il Decreto Legislativo 81/08 e l'Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012, oltre alla formazione in aula classicamente definita, apre le porte alla formazione a distanza (FaD), riconoscendo l'importanza di metodologie di formazione innovative. Ciò ha portato a due risultati: da un lato si è assistito ad un numero di aziende che sempre di più hanno scelto di utilizzare questa metodologia di formazione "di terza generazione", mentre dall'altro si è vista la nascita di strumenti che ben poco avevano a che fare con la FaD.

Il nuovo Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016, entrato in vigore lo scorso 5 settembre, riconosce le alte potenzialità della formazione e – learning, sia in termini di denaro e di tempo ma, vedendo il "proliferare di piattaforme", mette dei paletti importanti, stabilendo i criteri di erogazione e le caratteristiche fondamentali per un apprendimento efficace.

Particolare attenzione è stata rivolta agli elementi tecnici (legati agli standard internazionali) relativi al tracciamento delle attività ed ai risultati ottenuti dai discenti.

Non è infatti più possibile erogare i corsi di formazione senza usufruire di un sistema di tracciamento LMS attraverso contenuti di tipo SCORM.

LMS è l'acronimo di Learning Management System ovvero un sistema che permette l'erogazione di contenuti e-learning grazie a un'applicazione o a una piattaforma web in grado non solo di fornire i

contenuti, ma anche di tracciare efficacemente gli accessi del discente. Inoltre, la piattaforma, deve essere realizzata in modalità SCORM (Sherable Content Object Reference Model): un sistema internazionale che è in grado, in ogni momento, di stabilire il progresso del discente.

La piattaforma 81fad.com, utilizzata dai centri di formazione aderenti al network della Fondazione Asso.Safe, garantisce il rispetto dei nuovi regolamenti che, a prima vista, potrebbero apparire stringenti e costrittivi, ma sono necessari al fine di rendere più chiaro e affidabile il sistema della formazione a distanza. Molte piattaforme infatti, non sempre garantiscono una tracciabilità completa dei contenuti e-learning, risultando non conformi agli standard richiesti e, in caso di controlli, sono passibili di sanzione da parte degli organi di sorveglianza.

Minimizzando: per non incorrere in procedimenti sanzionatori è quindi indispensabile accertarsi che la piattaforma rispetti lo standard SCORM.

Il Nuovo Accordo, inoltre, oltre a dettagliare sulle caratteristiche tecniche degli strumenti di erogazione on line, si sofferma sulle modalità didattico – metodologiche necessarie al fine di avere un'adeguata strutturazione e fruizione dei corsi in e – learning.

Pone l'accento sulla necessità di progettare gli interventi di formazione, che si devono basare su contenuti efficaci e comprensibili. Per questa ragione, un documento progettuale, opportunamente redatto dal soggetto formatore, riporterà oltre al programma del corso ed alle modalità di erogazione, i nominativi del:

- Responsabile scientifico del corso (che si è occupato di produrre i contenuti della formazione);
- Tutor di contenuto (assiste i discenti per ciò che concerne i contenuti della formazione);
- Tutor di processo (assiste i discenti dal punto di vista tecnico);
- Sviluppatore della piattaforma.

Bisogna tenere presente che l'e–learning è una tipologia di insegnamento che coinvolge sia il prodotto, che il processo formativo. Per prodotto formativo si intendono tutti i materiali, o contenuti, messi a disposizione in formato digitale attraverso supporti informatici o di rete, mentre per processo formativo tutti gli aspetti di erogazione, fruizione, interazione e valutazione.

All'interno di un paradigma di tipo costruttivista, le nuove tecnologie hanno assunto particolare rilevanza e la teoria che lo fondamenta (Vygotskij, 1978) sembra aver trovato nella rete lo strumento adatto per la costruzione cooperativa/collaborativa del sapere. L'aspetto interattivo per i corsi in modalità e–learning, rimane un punto cruciale: il successo delle formazioni a distanza si ha quando i discenti riescono ad essere partecipanti attivi e apprendono attraverso un approccio

collaborativo. L'interazione sociale diventa un aspetto rilevante ai fini dell'apprendimento di nozioni e prassi che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro. Gli strumenti di interazione messi a disposizione dalla piattaforma (sia sincrona che asincrona) permettono l'approfondimento dell'aspetto interattivo.

Per una buona riuscita dell'intervento o dell'azione formativa gli elementi portanti di un corso in Fad, per ciò che concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono:

• Contenuti strutturati e/ o materiali;

• Attività di monitoraggio – feedback;

• Attività di assesment e evaluation;

• Strumenti tecnologici.

Nell'ottica di stimolare l'apprendimento, ed in piena adesione con quanto prescritto dalla normativa vigente, la Fondazione Assosafe, si è soffermata e concepisce la piattaforma 81fad.com, come uno spazio da frequentare e abitare, che funziona come un ambiente in cui, i discenti effettuano attività legate sia al corso (studio individuale), sia alla community (apprendimento collaborativo) poiché vengono messe a disposizione del discente tutta una serie di servizi integrati (chat, forum, audio/video conferenza, ecc) per implementare il processo formativo. Queste funzionalità costituiscono un valido supporto per il docente che potrà monitorare puntualmente l'andamento della classe virtuale.

Sebbene l'adesione e la conformità agli standard SCORM della piattaforma 81fad.com sia un dato di fatto, questo purtroppo non lo è per molte altre piattaforme presenti oggi sul mercato. Pertanto, al fine di arginare la produzione farraginosa di formazioni in Fad, il Nuovo Accordo determina che, anche per la formazione in e–learning, sia il centro di formazione ad erogarla, mettendo a disposizione dei discenti un'aula di formazione e tutta l'attrezzatura necessaria per poterne usufruire (pc, connessione internet, ecc).

Dal mio punto di vita l'adeguamento delle piattaforme agli standard SCORM, oltre a consentire la costruzione di percorsi di apprendimento flessibili e a rendere possibile l'accesso a molti più materiali, permette di seguire il processo di crescita del mercato mondiale, aprendo le porte (e gli strumenti) ad una visione più ampia e meno conservatrice degli schemi educativo – formativi, all'interno dei quali siamo ancora, gioco forza, inglobati.

Non possiamo pensare che basti adeguare normative e strumenti per sentirci “europeisti”, né tantomeno la mera adesione burocratica a produrre il vero cambiamento.

(A cura di Alberto Faggionato – Responsabile Informatico Fondazione Asso.Safe)

Certificati medici di malattia professionale: nuove funzionalità on line

Le due nuove funzionalità riguardano:

-la possibilità di acquisire i pdf della segnalazione di malattia professionale su modello 92bis ex-art. 139 e del referto medico, scaricabili a seguito dell'invio del certificato;

-la facoltà di ricerca dei certificati medici di infortunio o di malattia professionale. Tale servizio è a disposizione di tutti i soggetti obbligati all'inoltro delle denunce di infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi, ovvero dei datori di lavoro e loro delegati e intermediari, nonché degli uffici nazionali e zonali dei Patronati e dei lavoratori registrati come cittadini con credenziali dispositive.
(Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 15 novembre 2016)

Delibera Civ: nuovi finanziamenti alle imprese che investono in sicurezza

L'Inail con la delibera n. 18 del 9 novembre 2016 ha delineato le nuove linee di indirizzo per la realizzazione di progetti finalizzati ad introdurre in alcune attività del terziario miglioramenti delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'art. 11, comma 5, del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, concedendo specifici finanziamenti alle piccole e micro imprese, costituite sia in forma societaria che individuale.

Nello specifico le attività interessate riguardano le imprese classificate secondo i seguenti codici Ateco:

56.1 - Ristoranti e attività di ristorazione mobile;

56.2- Fornitura di pasti preparati (catering ed altri servizi di ristorazione);

56.3 - Bar ed altri servizi simili senza cucina;

47.11.40 - Minimercati ed altri esercizi non specializzati di alimentari vari;

47.29.90 - Commercio al dettaglio di altri prodotti alimentari in esercizi specializzati nca (non classificati altrove)

e finanziano progetti che determinino la riduzione e/o la eliminazione dei rischi di taglio, ustioni, cadute e rumore, garantendo la possibilità di finanziare, nell'ambito dello stesso progetto, più interventi. Il contributo sarà erogato nella misura massima di 50.000 euro e nella misura minima di 2.000 euro fissando lo stesso in con contributo in conto capitale da erogare per la realizzazione dei progetti nella misura massima del 65% dei costi ammissibili, sostenuti e documentati.

L'Istituto in tal modo ha ritenuto utile ricondurre i finanziamenti Fipit ad un unico impianto Isi che consentirà di realizzare bandi in un'ottica di omogeneità, economicità e semplificazione, garantendo maggiore celerità delle procedure di finanziamento e superando la precedente modalità sperimentale destinando le risorse impegnate per i progetti Fipit 2015 al finanziamento di progetti presentati da piccole e micro imprese.
(Massimo Braghin, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 18 novembre 2016)

Due direzioni e nove uffici per l'Ispettorato nazionale del lavoro

La struttura di vertice dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) trova una sua prima articolazione nella bozza del provvedimento che dovrà a breve essere adottato dal capo dell'agenzia dopo aver sentito i sindacati e acquisito il parere del consiglio di amministrazione della struttura stessa.

Conformemente a quanto ipotizzato dal Dpcm del 23 febbraio 2016 – recante l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato – che ha previsto le strutture di vertice dell'Inl, la bozza del provvedimento stabilisce l'articolazione interna delle due direzioni centrali: quella di vigilanza, affari legali e contenzioso e quella delle risorse umane, bilancio e affari generali, dirette entrambe da altrettanti dirigenti generali. Le due direzioni centrali a loro volta sono articolate, rispettivamente, in quattro e cinque unità organizzative, denominate uffici, dirette da dirigenti non generali.

Per quanto riguarda la direzione centrale di vigilanza, il provvedimento prevede, tra l'altro, che essa nelle sue articolazioni effettua il monitoraggio degli obiettivi qualitativi e quantitativi dell'attività ispettiva definiti annualmente, analizza i dati relativi al lavoro sommerso e irregolare

con relativa mappatura dei rischi, predispone gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle ispezioni del personale dell'Ispettorato, dell'Inps e dell'Inail, promuove e cura la formazione e l'aggiornamento del proprio personale ispettivo nonché quello dell'Inps, dell'Inail e dell'Arma dei Carabinieri, distaccato presso gli ispettorati territoriali, attua i progetti in materia di vigilanza finanziati da fondi comunitari.

Per le attività a livello nazionale, coordina le vigilanze speciali (per esempio in agricoltura e luoghi turistici ad alta intensità), anche attraverso la costituzione di appositi gruppi specializzati, nelle materie di competenza.

In materia di sicurezza sul lavoro, definisce gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ispettive sugli infortuni sul lavoro, coordina su tutto il territorio nazionale la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle competenze attribuite al ministero del lavoro.

Queste sono individuate dall'articolo 13 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e comprendono: le attività nel settore delle costruzioni edili e di genio civile, nei lavori mediante l'utilizzo di cassoni ad aria compressa, nei lavori per l'esercizio degli impianti ferroviari, nei lavori con esposizione alle radiazioni ionizzanti, nonché ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati (per esempio negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati indicati dal Dpr 177/2011, attività in agricoltura con l'impiego di mezzi meccanici) che saranno stabilite con Dpcm su proposta del ministro del Lavoro.

Sempre in materia di sicurezza, la direzione centrale coordina i controlli previsti in relazione al recepimento delle direttive di prodotto (si tratta dei prodotti marcati CE). Delinea, altresì, le linee di indirizzo per lo sviluppo dei rapporti con il sistema delle Regioni e degli enti locali e per il coordinamento territoriale con i servizi ispettivi della Asl e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di realizzare interventi “sinergici” in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Cura i rapporti con l'Avvocatura dello Stato e con quella degli altri istituti, in particolare la gestione delle ordinanze ingiunzioni in sede di appello.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 11 novembre 2016)

Salute e sicurezza «semplificate» per lo smart working

Il disegno di legge sul lavoro agile o smart working, approvato dal Senato e ora all’esame della Camera, contiene innovazioni importanti che potrebbero semplificare in misura rilevante questa

modalità di lavoro a distanza, già molto diffusa nel mercato ma afflitta da troppe complessità legali e procedurali.

Le sperimentazioni in corso ruotano intorno al tentativo di rendere meno rigide - dal punto di vista dello spazio e del tempo - le modalità di svolgimento della prestazione, enfatizzando come elemento centrale del rapporto il risultato dell'attività del dipendente.

Queste sperimentazioni devono fare i conti con alcune oggettive complessità, soprattutto in tema di sicurezza sul lavoro e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali che il progetto di legge tenta di semplificare in misura rilevante.

Dal punto di vista della sicurezza, si prevede la semplificazione degli oneri in capo al datore di lavoro. Oltre all'obbligo generale di garantire la salute e sicurezza del lavoratore, il datore ha l'onere di consegnare al dipendente (e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) un'informativa, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi allo svolgimento della prestazione fuori dai locali aziendali. Il dipendente deve collaborare, cooperando nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda.

In tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali, si prevede l'ampliamento della tutela per gli eventi dipendenti da rischi connessi alla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali e anche una rivisitazione del concetto di infortunio in itinere. Nel nuovo assetto del lavoro agile, la tutela contro questo tipo di infortuni dovrebbe includere anche gli eventi verificatisi nel percorso di andata e ritorno dall'abitazione sino al luogo esterno all'azienda scelto per svolgere la prestazione. La scelta di tale luogo, precisa la norma, deve essere connessa alla prestazione o deve rispondere alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e deve rispondere a criteri di ragionevolezza.

Il disegno di legge si preoccupa anche di definire dal punto di vista normativo il "lavoro agile", identificato con la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si svolge - anche per fasi, cicli e obiettivi - in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno.

Secondo la definizione normativa, il lavoratore agile può svolgere l'attività senza una postazione fissa, senza precisi vincoli di orario (ma devono essere rispettati i limiti legali e collettivi) o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per l'attivazione del lavoro agile è necessaria la firma di un patto scritto tra azienda e dipendente, ai fini della regolarità amministrativa e della prova; mediante tale accordo le parti disciplinano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, definendo le modalità

con cui il datore di lavoro potrà esercitare il potere direttivo del datore di lavoro e quali sono gli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo individua inoltre i tempi di riposo nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dipendente dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (aspetto importante, questo, per tutelarlo da eventuali abusi).

Il disegno di legge precisa che l'accordo mediante il quale viene introdotto il lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non può essere inferiore a novanta giorni, al fine consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 9 novembre 2016)

Servizio di prevenzione, formazione in e-learning di responsabili e addetti soltanto per il corso base

La realizzazione in modalità e-learning dei corsi formativi per i responsabili (Rssp) e gli addetti (Aspp) del servizio di prevenzione riguarda solo il modulo A relativo al corso base dell'accordo stato regioni del luglio 2016.

Il ministero del Lavoro, con risposta a interpello 25 ottobre 2016, n. 18, chiarisce quali siano i moduli formativi erogati a distanza compatibili per l'obbligo di frequenza ai corsi per i componenti del servizio di prevenzione e protezione.

Formazione per Rspp e Aspp – Sia il responsabile, sia gli addetti al servizio di prevenzione e protezione per lo svolgimento delle relative funzioni devono essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

I predetti corsi devono rispettare quanto stabilito in sede di conferenza unificata Stato-Regioni tramite l'accordo del 7 luglio 2016 che ha sostituito il precedente del 26 gennaio 2006.

Moduli formativi – In base al predetto accordo in sede di conferenza unificata, il percorso formativo per responsabili ed addetti dei servizi di prevenzione e protezione è strutturato in tre distinti moduli: A, B e C.

Ciascun modulo è diversamente articolato sia per la durata, sia per i contenuti. Si parte dal modulo del corso base, il modulo A, per passare al modulo B, il cui corso è correlato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Infine il Modulo C è il corso di specializzazione per le sole funzioni di Rspp.

Formazione a distanza – Venendo all'interpello specifico, è stato chiesto al ministero del Lavoro se per i predetti soggetti del servizio di prevenzione e protezione sia possibile svolgere la formazione in modalità a distanza per tutti e tre i moduli formativi.

Intanto va sottolineato che sempre in base all'accordo Stato-Regioni la formazione in modalità e-learning è ammissibile purché il formatore garantisca una serie di condizioni, tra cui offrire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente in modo da assicurare in modo continuo assistenza, interazione, usabilità e accessibilità (help tecnico e didattico).

Detto ciò, la modalità e-learning per la formazione dei Rspp e Aspp è ammissibile solo per il corso base del modulo A e non per gli altri due moduli.

Il modulo A, della durata di 28 ore, deve consentire ai responsabili e agli addetti dei servizi di prevenzione e protezione di essere in grado di conoscere:

-la normativa generale e specifica in tema di salute e sicurezza e gli strumenti per garantire un adeguato approfondimento e aggiornamento;

-tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale, i loro compiti e le responsabilità;

-le funzioni svolte dal sistema istituzionale pubblico e dai vari enti preposti alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

-i principali rischi;

-gli obblighi di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale;

-i concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione e protezione;

-gli elementi metodologici per la valutazione del rischio.

Per gli altri due moduli, pertanto, la formazione potrà avvenire solo in aula in diretto contatto coi formatori.

(Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 28 ottobre 2016)

Tutela dai rischi anche per i lavoratori all'estero

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi finalizzati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di dipendenti esposti a situazioni particolari. E' il principio espresso dalla Commissione per gli interpelli che opera presso il ministero del Lavoro, prevista dall'articolo 12 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in risposta (interpello 11/2016) a un quesito riguardante i rischi legati a situazioni ambientali, in particolar modo in alcuni Paesi esteri. Per rischi devono intendersi anche quelli potenziali e peculiari legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere eseguita.

Con l'interpello 12 la Commissione prende in esame la segnaletica e la delimitazione di cantiere prevista dal codice della strada per stabilire se i due apprestamenti possano soddisfare l'obbligo previsto all'articolo 109 del Tu allorché prevede l'obbligo di recinzione del cantiere avente caratteristiche idonee a impedire l'accesso agli estranei. Sul punto la Commissione, pur precisando che tali interventi hanno finalità diverse, si è espressa favorevolmente, sempreché sia garantita l'inibizione degli estranei alle lavorazioni.

Considerando che l'allegato XV, punto 4.1, lettera b) del testo unico prevede che la stima dei costi contenga anche le misure preventive e protettive previste dal piano di sicurezza e coordinamento per lavori interferenti, la Commissione con l'interpello 13 si è espressa favorevolmente per inserire la “piattaforma di lavoro elevabile (Ple)” nella stima dei costi per la sicurezza. Tale inserimento è subordinato alla valutazione del Coordinatore che la ritenga quale misura preventiva e protettiva per lavori interferenti.

Le visite mediche preventive e periodiche, secondo quanto stabilito dall'articolo 41, comma 4, del testo unico devono essere effettuate a cura e spese del datore di lavoro e comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Più in generale, l'articolo 15 prevede anche che le misure per garantire la sicurezza, l'igiene e la salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Sulla base di tali riferimenti normativi, con l'interpello 14 la Commissione ha ritenuto che i costi relativi agli accertamenti sanitari, non possono comportare oneri economici per il lavoratore ed il tempo impiegato per sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, compreso lo spostamento, deve essere considerato orario di lavoro.

Rimanendo in tema di sorveglianza sanitaria è stato posto il quesito se i medici di continuità assistenziale siano obbligati a sottoporsi alla sorveglianza sanitaria da parte della Regione di appartenenza. La Commissione, con l'interpello 15, dopo aver posto in evidenza la differenziazione che il testo unico fa tra l'obbligo di sottoporvisi (articolo 41) e facoltà (articolo 21 per i lavoratori autonomi) non poteva che riportarsi alla natura del rapporto esistente tra la Regione e il medico. Pertanto, l'obbligo sussiste (il rifiuto è penalmente sanzionato, articolo 55 del testo unico) qualora il medico svolga la propria attività lavorativa "nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro".

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rsl) che sia eletto o designato (a seconda delle ipotesi previste dal Tu) deve essere presente in tutte le aziende anche se per quelle minori può essere individuato in quello territoriale (Rslt). Tale obbligo si accompagna all'articolo 2 del testo unico con il quale viene equiparato al "lavoratore" il socio lavoratore di una cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso. Fatte tali premesse, la Commissione, con l'interpello 16, ha ritenuto che in tutte le aziende, o unità produttive, comprese quelle all'interno delle quali operino esclusivamente soci lavoratori, qualora non si proceda alle relative elezioni, le funzioni di Rls debbono essere esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst) o di quello per sito produttivo.

L'interpello 17 si riferisce, sempre in materia di sicurezza, all'attività di soccorso stradale la quale rientra a pieno titolo tra le attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare. Pertanto, la Commissione ha ritenuto che i lavoratori che svolgono tale attività, con apposizione della segnaletica temporanea, rientrano nel campo di applicazione del decreto interministeriale che detta i criteri generali e minimi che devono essere adottati dai gestori delle infrastrutture, dalle imprese appaltatrici, affidatarie ed esecutrici, che devono applicare in attività lavorative che si svolgono in ambito stradale.

Con l'interpello 18, la Commissione entra nel tema della formazione delle figure professionali dei responsabili e addetti alla sicurezza (Rspp e Aspp). In particolare, il quesito era teso a conoscere se per la formazione di tali soggetti fosse stato possibile svolgerla con la modalità "a distanza ". La Commissione ha precisato che, a seguito dell'accordo in sede di Conferenza Stato- Regioni del 7 luglio scorso, è consentito l'utilizzo della modalità e-learning solo per il modulo A (punto 6-1) secondo i criteri stabiliti dall'allegato II.

Con l'interpello 19 viene, infine, stabilito, che qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di personale infermieristico, in numero sufficiente e adeguato e per tutta la durata dell'orario di servizio, non è obbligato a designare gli addetti al pronto soccorso (articolo 18 del testo unico), in quanto i requisiti formativi e professionali di questo personale sono superiori a quelli minimi indicati dal decreto ministeriale 388/2003.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 27 ottobre 2016)

(G.U. 21 novembre 2016, n. 272)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un manufatto esplosivo

(G.U. 22 ottobre 2016, n. 248)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 24 ottobre 2016

Integrazioni e modifiche al decreto 31 marzo 2016 recante l'approvazione dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive, per l'anno 2016.

(G.U. 31 ottobre 2016, n. 255)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 25 ottobre 2016

Disciplina dell'addestramento teorico-pratico per la certificazione di marittimo abilitato per i battelli di emergenza veloci.

(G.U. 11 novembre 2016, n. 264)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 25 ottobre 2016

Disciplina dell'addestramento teorico-pratico per la certificazione di marittimo abilitato per i battelli di emergenza veloci.

(G.U. 12 novembre 2016, n. 265)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 29 luglio 2016, n. 206

Regolamento recante norme per l'individuazione dei soggetti autorizzati alla tenuta dei corsi di formazione al salvamento in acque marittime, acque interne e piscine e al rilascio delle abilitazioni all'esercizio dell'attività di assistente bagnante.

(G.U. 17 novembre 2016, n. 269)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 15 novembre 2016

Attuazione della direttiva 2015/566/UE della Commissione dell'8 aprile 2015, che attua la direttiva 2004/23/CE per quanto riguarda le procedure volte a verificare il rispetto delle norme di qualità e di sicurezza equivalenti dei tessuti e delle cellule importati.

(G.U. 19 novembre 2016, n. 271)

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

DECRETO 14 novembre 2016

Adozione del logo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e della tessera di riconoscimento del personale ispettivo.

(G.U. 21 novembre 2016, n. 272)

Il lavaggio di indumenti qualificabili come dispositivi di protezione spetta al datore di lavoro

Tribunale di Pescara - Sezione lavoro - Sentenza 6 maggio 2016 n. 450

Il datore di lavoro è tenuto a provvedere al lavaggio degli indumenti da lavoro qualificabili come dispositivi di protezione individuale (Dpi), aventi lo scopo di proteggere i lavoratori contro rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché di garantire adeguate condizioni di igiene nell'esecuzione della stessa. In alternativa, è tenuto a corrispondere al lavoratore il rimborso delle spese sostenute. Questo è quanto affermato dalla sentenza 450/2016 del Tribunale di Pescara che ha accolto la domanda di risarcimento del danno patrimoniale presentata da alcuni tecnici manutentori ferroviari contro le Ferrovie dello Stato.

I fatti - I ricorrenti svolgevano tutti mansioni di manutenzione presso la stazione ferroviaria di Pescara e si erano rivolti al giudice del lavoro per ottenere un risarcimento delle spese sostenute nell'arco di dieci anni per il lavaggio degli indumenti da essi utilizzati per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero tute, pantaloni, gilets, giubbotti e giacche ad alta visibilità, che dovevano qualificarsi come dispositivi di protezione individuale, il cui lavaggio spettava alle Ferrovie dello Stato ai sensi dell'articolo 77 comma 4 lettera a) del Dlgs 81/2008 (Tu sicurezza sul lavoro). Il rimborso richiesto, calcolato in misura pari al costo del lavaggio professionale di tali indumenti per una volta alla settimana, era di circa mille euro annui. La società datrice di lavoro, da parte sua, riteneva che solo gilet e giacconi ad alta visibilità potevano considerarsi dispositivi di protezione individuale e, inoltre, tali indumenti ben avrebbero potuto essere lavati in casa e con una frequenza variabile in relazione alle condizioni climatiche e all'effettivo impiego degli stessi, per una spese effettiva di pochi euro annui.

Il lavaggio dei Dpi spetta al datore - Il Tribunale accoglie la domanda dei lavoratori e spiega che dalle disposizioni dettate in materia di dispositivi di protezione individuale dal Tu sulla sicurezza sul lavoro emerge, «quale corollario del più generale obbligo di manutenzione in efficienza dei Dpi», l'obbligo a carico del datore di lavoro del lavaggio di quegli indumenti, qualificabili come dispositivi individuali, consegnati e utilizzati dai dipendenti. E deve considerarsi Dpi «qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro

uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo». Nel caso di specie, in relazione alle mansioni svolte dai ricorrenti, per il giudice gli unici indumenti ad assolvere tale funzione sono i gilet ed i giacconi ad alta visibilità.

La quantificazione delle spese di lavaggio - Ciò posto, il Tribunale ritiene che tali indumenti, che hanno la funzione di garantire la visibilità dei lavoratori, vanno lavati sia quando «non garantiscano adeguata visibilità del lavoratore, sia quando l'uso stesso per attività lavorativa li rende non più utilizzabili per motivi di igiene». Tuttavia, data l'assenza di ricevute o fatture di lavanderie specializzate provanti l'entità effettiva della spesa sostenuta, per il giudice, al fine della quantificazione del danno deve «farsi riferimento ai costi medi di un lavaggio casalingo di indumenti», calcolato in soli 5 euro annui.

(Andrea Alberto Moramarco, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Diritto, 21 novembre 2016)

Un nuovo ruolo per l'RSPP: da consigliere a decisore?

1. Tipicità delle funzioni del servizio di prevenzione e protezione

La riforma della legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, operata inizialmente dal D.Lgs. 81/08 e poi, successivamente, dal D.Lgs. 106/09, ha introdotto, per gli addetti e i responsabili del sistema della sicurezza, una serie di compiti di natura organizzativa, gestionale, informativa e formativa con l'obiettivo di coadiuvare il datore di lavoro nell'assolvimento dei propri obblighi.

Generalmente gli ambiti di attività che la normativa affida a tali soggetti per realizzare al meglio lo scopo e gli obiettivi affidatigli possono essere sinteticamente così riassunti: (1) analisi della situazione e definizione dei problemi, (2) progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni, (3) controllo nella realizzazione degli interventi programmati, (4) attività di informazione nei confronti dei lavoratori, (5) valutazione di efficacia e di efficienza.

1. L'analisi della situazione e la definizione dei problemi comprende l'identificazione e la valutazione dei bisogni dell'azienda/unità produttiva dal punto di vista della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché dell'ambiente, il riconoscimento e la classificazione dei problemi secondo un ordine di priorità, l'analisi delle loro conseguenze sulla sicurezza e la salute e sull'azienda in generale; tale analisi va condotta in modo partecipato, non solo garantendo il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la partecipazione del medico competente, ove presente, ma anche la partecipazione col più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, in quanto portatori di esperienze e conoscenze di insostituibile importanza.

2. La seconda funzione comprende la progettazione di programmi di prevenzione e controllo dei rischi e dei problemi identificati nella fase precedente. Tale funzione si realizza attraverso attività rivolte a diversi obiettivi che sono selezionati a seconda della natura del posto di lavoro. In questo modo potranno essere compresenti, prevalenti o addirittura esclusive attività di sicurezza, di igiene industriale, sanitarie, ergonomiche, psicologiche, organizzative, ecc. Questa funzione prevede anche la presentazione al datore di lavoro del programma stesso, comprese indicazioni operative ed opzioni che tengano conto anche del rapporto costi benefici. Spetta poi al datore di lavoro la

decisione di mettere in atto quanto sopra, in modo integrale o parzialmente, con piena assunzione di ogni responsabilità nel merito.

3. La terza funzione è il momento effettivamente operativo in cui il Servizio di prevenzione e protezione controlla la realizzazione di tutto quanto è stato definito in precedenza, realizzazione che, per altro, come appena detto, non è a suo carico, ma diretta dal datore di lavoro o eventualmente dirigente o preposto. Per supportare tale funzione è fondamentale conoscere ed adottare metodi, strumenti e procedure finalizzati alla sorveglianza degli ambienti di lavoro.

4. La quarta funzione consiste nell'attuazione e gestione dei necessari flussi informativi verso i lavoratori anzitutto, ma anche verso dirigenti, quadri intermedi ecc. per la miglior gestione dei processi preventivi.

5. La quinta funzione viene realizzata per verificare se le azioni adottate a scopo preventivo per il controllo dei rischi e per lo sviluppo delle condizioni di lavoro ottimali dal punto di vista della sicurezza e della salute sono state efficaci e hanno avuto successo. A questo scopo occorre adottare nell'ambito di una strategia di valutazione metodi ed indicatori concretamente applicabili.

Le attività individuabili nell'ambito delle cinque funzioni sopra indicate possono essere sintetizzate come di seguito:

-esame della documentazione e fonti informative preliminari;

-sopralluogo e orientamento preliminare all'interno dell'azienda;

-sopralluoghi ulteriori approfonditi in merito a problemi emersi nella fase 2;

-stima dei problemi di salute e sicurezza e dei rischi;

-recupero delle esperienze e considerazioni dei lavoratori interessati;

-eventuale esecuzione di rilievi e campionamenti ambientali;

-individuazione delle misure preventive (in tutti i sensi) da attuare;

-definizione delle procedure di sicurezza;

-stesura del programma attuativo con indicazione delle opzioni tecniche e del rapporto costi benefici e sua presentazione al datore di lavoro;

-progettazione delle attività di tipo informativo, calibrate per i diversi interlocutori e destinatari;

-effettuazione delle attività di tipo informativo;

-collaborazione alla progettazione delle attività di tipo formativo;

-sorveglianza e controllo della sistematica applicazione di quanto indicato ai punti precedenti.

Queste attività sono di fatto quelle che il SPP dovrà gestire sistematicamente, anche se sono di particolare rilevanza in sede di prima applicazione del processo di valutazione dei rischi. Poi le stesse attività continueranno se pure con intensità e frequenza diversa da quella iniziale. Nel prosieguo dell'attività del SPP, diventerà particolarmente strategica anche l'attività di consulenza nella pianificazione e progettazione dei luoghi di lavoro, nell'acquisto e gestione delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale, nonché l'attività di supporto nella gestione dei rapporti, a livello tecnico, con gli organi preposti alla vigilanza e controllo. Esiste infine un ultimo insieme di attività strettamente legate al sistema informativo, e alla ricerca ed informazione. Si tratta di:

-raccolta e registrazione di dati sulla situazione di salute generale, sulle patologie professionali e sugli infortuni nella azienda;

-ricerca su problemi di salute e sicurezza del lavoro dell'azienda;

-valutazione a lunga scadenza delle attività del Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda e della loro efficacia.

Tutte le attività di pertinenza del SPP vanno gestite in stretta collaborazione con altri partner interni o esterni all'azienda, infatti, la grande varietà di metodologie impiegate richiede implicitamente una collaborazione multidisciplinare di esperti con competenze diverse, quali medici del lavoro, igienisti del lavoro, psicologi, ergonomi, tecnici della sicurezza, ecc. È inoltre importante sottolineare la necessità di verificare sistematicamente la qualità e di standardizzare i metodi usati nella realizzazione di ognuna delle attività del Servizio di prevenzione e protezione.

2. Il ruolo consulenziale del servizio di prevenzione e protezione

In tutti i casi prospettati emerge con evidenza il ruolo consulenziale tipico del responsabile del servizio di prevenzione e protezione rispetto al datore di lavoro.

A questo proposito è stato affermato che i componenti del servizio aziendale di prevenzione, essendo semplici ausiliari del datore di lavoro, non possono venire chiamati a rispondere direttamente del loro operato, proprio perché difettano di un effettivo potere decisionale. Essi sono soltanto dei consulenti e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda (ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico ecc.), vengono fatti propri da chi li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario. In altre parole l'RSPP ha il compito di coadiuvare il datore di lavoro nell'assolvimento dei suoi doveri, fornendogli quelle competenze tecniche ed organizzative di cui ha bisogno, attesa la varietà e complessità degli interventi diretti a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti, ma non ha autonomo obbligo di effettuare controlli sulla effettiva applicazione dei presidi antinfortunistici, in quanto privo di quella posizione di garanzia che il legislatore ha identificato espressamente in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto, nell'ambito delle loro rispettive attribuzioni e competenze.

La norma che ha istituzionalizzato il servizio di prevenzione e protezione non ha identificato un nuovo garante della sicurezza, tantomeno, ha inteso trasferire su di esso quote di posizione di garanzia già attribuite al datore, al dirigente e al preposto.

Solo chi è giuridicamente obbligato ad agire per attuare i precetti contenuti nella normativa sulla sicurezza e igiene sul lavoro è correlativamente il responsabile della loro violazione. Tutti gli altri soggetti, non avendo obblighi di determinarsi per realizzare la sicurezza, non possono essere chiamati a rispondere della omissione di presidi antinfortunistici obbligatori.

Applicando le regole generali del diritto penale ai reati contravvenzionali in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, emerge che si tratta di reati propri, tali da poter essere commessi solo da soggetti che rivestano le speciali qualifiche individuate nel precetto legislativo sanzionato, ossia il datore di lavoro o il committente nel caso di appalto, il dirigente, il preposto, il medico competente, il progettista, il fabbricante, il venditore, ecc., figure soggettive tra le quali non spicca mai il responsabile o l'addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Ci si domanda se dall'omissione di misure di prevenzione, la mancata o erronea valutazione dei rischi, l'assenza di idonee misure di prevenzione e protezione (per le quali non vi è punibilità dell''RSPP) possa comportare una responsabilità del consulente allorquando dalle stesse derivi un infortunio.

In proposito è stato risposto che va distinto nettamente il piano delle responsabilità prevenzionali derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello delle responsabilità per reati colposi

di evento, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie in quanto, nel caso in cui l'errore valutativo del consulente abbia comportato non la creazione di un semplice stato di pericolo, ma la produzione di un evento lesivo dell'incolumità e della salute di un terzo, ci si trova davanti ad un reato comune di danno e la ricerca delle responsabilità va, quindi, compiuta alla stregua del normale criterio secondo cui qualunque comportamento colposo abbia contribuito a produrre l'evento lesivo, nella misura in cui tale condotta si inserisca eziologicamente nel determinismo causale, genera in chi l'ha posto in essere la responsabilità per ciò che è accaduto.

Anche il consulente che, agendo con imperizia, imprudenza, negligenza o osservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato, oppure abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo così il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà assieme a questi dell'evento di danno derivatone, essendo a lui ascrivibile a titolo di colpa professionale che può assumere, in alcuni casi, un carattere addirittura esclusivo».

Secondo questo indirizzo giurisprudenziale, risulterebbe evidente la sussistenza, a carico dello stesso RSPP, di un obbligo di sicurezza che trova una sanzione mediata nel codice penale, realizzando così un sistema che - nel caso di specie - richiede al RSPP la realizzazione di un risultato e non semplicemente l'applicazione della ordinaria diligenza.

3. L'autonomia del Rspp nella gestione della propria attività

Con sempre maggior frequenza vengono assegnate al Rspp attività e funzioni che quest'ultimo svolge con margini di notevole autonomia ed indipendenza.

Del resto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, a prescindere dalla natura del suo rapporto contrattuale di dipendenza, di convenzione o altro, può ritrovarsi a operare all'interno di organizzazioni complesse, enti pubblici o privati, in cui è tenuto a rapportarsi non solo con le principali figure della prevenzione, previste dalla normativa, ma talvolta anche con altri uffici o settori, con impiegati, funzionari o dirigenti che svolgono funzioni aziendali cruciali e che per tale motivi possono intrattenere, sempre da un punto di vista funzionale e non gerarchico, rapporti diretti o indiretti con lo stesso professionista.

Tenendo conto di questi presupposti, sorge il problema legato alla corretta interpretazione del comma 2 dell'art. 31 del D.Lgs. 81/08 secondo cui "Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni (…) devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati".
La questione assume rilievo in quanto spesso il responsabile del servizio di prevenzione e protezione risulta gerarchicamente, funzionalmente e organizzativamente subordinato al datore di

lavoro. Tale circostanza potrebbe infatti pregiudicare la richiesta autonomia di tale figura professionale.

Importante far rilevare, al riguardo, che sebbene l'art. 17 del D.Lgs. 81/08 preveda la non delegabilità della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ciò non può far presumere una preminenza di una figura (quella datoriale) rispetto all'altra. Tali figure, infatti, sono funzionalmente autonome, con attribuzioni di specifiche aree di responsabilità nettamente distinte, anche se complementari tra loro. In tale logica il D.Lgs. 81/08 delinea in modo chiaro i compiti del servizio di prevenzione e protezione e gli obblighi del datore di lavoro competente, lasciando a quest'ultimo ogni scelta organizzativa, a condizione che sia garantita l'autonomia delle rispettive funzioni senza limitazioni o condizionamenti. Ne consegue che la subordinazione gerarchica di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, può riguardare i soli aspetti che esulano da tale incarico, stante la condizione di piena autonomia organizzativa e funzionale che deve essere garantita dal datore di lavoro al Rspp nello svolgimento delle proprie funzioni.

Si prenda poi il caso in cui all'Rspp il datore di lavoro attribuisca effettivi poteri di organizzazione, gestione e controllo in virtù della delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.Lgs. 81/08. Tale norma prevede la possibilità che il datore di lavoro "attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate".

La giurisprudenza di legittimità ha sempre affermato la necessità imprescindibile di uno specifico e puntuale contenuto della delega, che deve essere dettagliata, articolata, esplicita nel definire compiti e funzioni: "la delega deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato" (Cass. 20 ottobre 2000, n. 10752). Va ricordato sempre che nella misura in cui il datore di lavoro non delega, riduce in proporzione la sfera di responsabilità del delegato e "fa riespandere la propria" (D. Pulitanò, Diritto Penale, Torino, 2005, 521 e ss.).

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/08, poi, è richiesto "che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate".

È dunque previsto l'effettivo trasferimento dei poteri in capo al delegato con l'attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione e con piena disponibilità economica (ovviamente proporzionata ai compiti trasferiti, quindi è pure concepibile un limite di spesa, ma congruo in relazione a detti compiti): pertanto la delega deve trasmettere al delegato non solo l'obbligo al rispetto delle norme di sicurezza ma anche i mezzi tecnici ed economici e i poteri organizzativi necessari per adempiere quell'obbligo (v. Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 23

marzo 1994, n. 3455 che impone il conferimento di “mezzi adeguati al corretto espletamento dell'incarico”; cfr. anche Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045).

In tal senso, anche prima che il legislatore normasse la materia, era stato ritenuto esente da responsabilità il tecnico comunale che, non avendo i mezzi necessari per far fronte agli adempimenti del caso, abbia ripetutamente sollecitato chi di tali poteri era in possesso (Cass. pen. 23 giugno 1994, n. 7301).

Autonomia di spesa non è tale quando contenuta nei limiti del budget assegnato, che può anche essere uguale a zero, ma deve indicare o un potere di spesa effettivo e incondizionato senza limiti o comunque un potere di spesa definito e al di sotto del quale non si può in alcun modo comprimere. La Cassazione (Cass. pen., 26 settembre 2001) han affermato che l’autonomia del delegato può essere paragonabile a quella dell’imprenditore, anche per quanto riguarda l’accesso ai mezzi finanziari. È giusto ricordare, in ogni caso, che vi sono obblighi di sicurezza e igiene del lavoro che prescindono dalla possibilità di esercitare ampi poteri o disponibilità di risorse economiche per essere adempiuti (I. Bellina, Antinfortunistica: delega di funzioni, in Dir. prat. lav, 2007, n. 36, 2197) quali gli obblighi di controllo, quelli di informazione o di segnalazione, di riorganizzazione del lavoro e/o delle mansioni qualora non richiedano appunto l'esercizio di poteri di spesa.

Il requisito della attribuzione di autonomia finanziaria (ovviamente eccezion fatta per i casi in cui l’espletamento dell’oggetto della delega non necessiti di risorse finanziarie, ad es. la delega ad una nomina, o la delega alla gestione di impianti esistenti, ecc.) veniva anche in precedenza richiesto dalla giurisprudenza quale condizione necessaria ad assicurare l’effettività della attribuzione della piena autonomia decisionale al delegato, giacché il riconoscimento dell’autonomia gestionale sarebbe soltanto apparente, ove al delegato non fosse concessa una certa libertà di disposizione dei mezzi finanziari occorrenti al concreto assolvimento degli obblighi impostigli.

Al riguardo, va sottolineato come tale autonomia finanziaria debba essere assicurata soprattutto attraverso la previsione di limiti di spesa sufficientemente ampi e, comunque, idonei a consentire al delegato di operare efficacemente nell’ambito delle funzioni delegate. Si può anche ragionevolmente ipotizzare, una clausola di salvaguardia per la quale il delegato, in caso di emergenza, non ha limiti di spesa salvo l'obbligo di rendiconto e di relazionare entro 48 ore dalla fine dell'emergenza.

È chiaro, inoltre, che questo requisito va inteso nel senso che il delegato deve poter costantemente decidere l’effettuazione di una spesa per l’apprestamento di mezzi antinfortunistici senza alcuna preventiva autorizzazione od assenso da parte del delegante, o di altro soggetto.

Perciò si ritiene possa essere ammissibile che una persona delegata possa avere un tetto massimo di spesa a cui fare riferimento purché, nello stabilire tale tetto, si tenga conto di un principio di congruità (deve essere ragionevolmente rapportato alla dimensione aziendale, alla complessità dei problemi da affrontare, ecc.); questa rappresenta l'unica limitazione ammissibile (Cass. 30 gennaio 2001 n. 3492).

4. Un nuovo orizzonte per l'RSPP: da consigliere a decisore?

L'accresciuta autonomia del ruolo e delle funzioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione si riscontra anche sul piano fattuale, laddove sovente il datore di lavoro trasferisce – nei fatti – a quest'ultimo soggetto ogni più ampia autonomia decisionale in ordine alle decisioni rilevanti in termini di politiche prevenzionali, ferma ovviamente restando – sul versante giuridico – la piena e diretta responsabilità del datore di lavoro per le scelte compite.

Tale circostanza può far ritenere che si sta assistendo ad un'evoluzione del ruolo del Rspp da consigliere a decisore?

Ovviamente una lettura formale del dato normativo porta ad escludere tale evoluzione. Il D.lgs. 81/08 demanda infatti esclusivamente al datore di lavoro il fondamentale onere di organizzare la sicurezza sul luogo di lavoro e di valutare i rischi esistenti; pertanto, le responsabilità conseguenti alla omessa o errata valutazione del rischio medesimo fanno capo esclusivamente a lui.

Il datore di lavoro, dunque, utilizza il servizio di prevenzione e protezione, ma non si esonera dagli obblighi gravanti su di lui in materia di sicurezza del lavoro; egli è infatti il destinatario delle norme antinfortunistiche e della posizione predominante in concreto esercitata su tutto il personale, ivi compreso il responsabile della relativa prevenzione e conseguente protezione.

In senso conforme si è pronunciata la Suprema Corte secondo cui "l'obbligo di vigilare affinché sia garantita la corretta osservanza del precetto penale permane a carico del datore di lavoro anche nel caso in cui sia stato nominato un responsabile per la prevenzione e la protezione, poiché tale norma mira a rafforzare il sistema di garanzie a protezione del lavoratore ma non comporta che la nomina del responsabile abbia efficacia liberatoria per il datore di lavoro, dato che questi rimane il principale destinatario della norma penale".

Risulta dunque chiaro che il RSPP ha soltanto compiti propositivi nei confronti del datore di lavoro, il quale rimane comunque il soggetto dotato del potere decisionale ed attuativo delle necessarie misure di sicurezza: "l'adozione di procedure di sicurezza e l'affissione delle relative norme all'esterno dei luoghi pericolosi non rientra nei compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il quale ha il mero obbligo nei confronti del datore di lavoro di segnalare la presenza

di omissioni in materia, dovendo, poi, il datore di lavoro stesso provvedere all'applicazione delle prescrizioni del caso".

Non di meno la l'accresciuta autonomia del ruolo e delle funzioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non può essere messa in dubbio, tanto che una recente proposta di legge sembra muoversi nella direzione di consentire ai soggetti con riconosciute competenze in materia di salute e sicurezza di aiutare le aziende nella gestione della complessa normativa prevenzionistica, anche per mezzo della "certificazione" della adozione delle misure di prevenzione e gestione del rischio, alla quale venga attribuita – fermo restando la facoltà del Giudice di verificare la veridicità della relativa dichiarazione – valenza esimente rispetto alle responsabilità antinfortunistiche.

In tal senso l'articolo 6 del disegno di legge d'iniziativa del Sen. Maurizio Sacconi, depositato al Senato della Repubblica in data 19 luglio 2016, è assolutamente centrale nella logica e nella filosofia dell'intervento normativo.

Elemento fondamentale di ausilio alle imprese è, infatti, l'attività di supporto e sostegno garantita da soggetti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, chiamati a verificare l'avvenuto adempimento in azienda degli obblighi in materia di salute e sicurezza rilasciando una apposita "certificazione" avente valore legale di presunzione rispetto agli obblighi di legge. Tale meccanismo, che richiede la verifica della competenza dei certificatori per mezzo di un albo e della identificazione di certi requisiti professionali, permetterà una notevolissima riduzione della documentazione di riferimento per la dimostrazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro favorendo una visione sostanziale e non burocratica della materia e riducendo sensibilmente i costi di gestione degli adempimenti meramente documentali.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 20 ottobre 2016)

La comunicazione degli infortuni

In virtù dell'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 è fatto obbligo al datore di lavoro di comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

Quest'ultimo obbligo è in realtà, sino ad oggi, non operativo in quanto il successivo comma 1-bis del medesimo articolo ha previsto che lo stesso decorra dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di istituzione del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp).

a) Infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni

Al contrario, l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni è da sempre stato operativo e si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. Tale articolo, si ricorda, prescrive che il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

La denuncia dell'infortunio deve essere fatta nella sede circoscrizionale dell'Istituto assicuratore nella quale si svolgono i lavori, salvo una diversa sede stabilita dall'Istituto medesimo, e sui moduli dallo stesso predisposti, entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro ventiquattro ore dall'infortunio.

Qualora l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno.

La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni, debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui

è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.

La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa presso la sede circoscrizionale dell'Istituto assicuratore nella quale si svolgono i lavori, salvo una diversa sede stabilita dall'Istituto medesimo, e sui moduli dallo stesso predisposti, dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, entro cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie.

Nella denuncia debbono essere, altresì, indicati le ore lavorative e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale.

Si ricorda, per inciso, che per gli addetti alla navigazione marittima ed alla pesca marittima la denuncia deve essere fatta dal capitano o padrone preposto al comando della nave o del galleggiante o, in caso di loro impedimento, dall'armatore all'Istituto assicuratore o all'autorità portuale o consolare competente. Quando l'infortunio si verifichi durante la navigazione, la denuncia deve essere fatta il giorno del primo approdo dopo l'infortunio. Il certificato medico deve essere trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore dal medico di bordo o, in mancanza di esso, da un medico del luogo di primo approdo o dalla struttura sanitaria competente al rilascio sia nel territorio nazionale sia all'estero.

Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.

La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione

dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.

A tale riguardo, il Ministero della salute con circolare n. 7348 del 17 marzo 2016, ai fini dell'individuazione dei soggetti tenuti all'obbligo dell'invio telematico dei certificati medici ha chiarito il concetto di prima assistenza. In proposito, la circolare recita "il generico riferimento a qualunque medico, contenuto nella disposizione, non attiene a tutti i medici iscritti all'ordine che occasionalmente potrebbero, in situazioni di urgenza o di emergenza, essere chiamati ad intervenire per prestare un primo soccorso ad un soggetto vittima di infortunio. È da ritenere infatti che il riferimento a qualunque medico è necessariamente da circoscrivere alla sola previsione di richiesta di intervento professionale che rientri in una prestazione inquadrabile come "prima assistenza" intesa quale prestazione professionale qualificata rientrante nell'ambito di procedure organizzative strutturate per fornire assistenza medica, anche solamente di base". La circolare ministeriale interviene anche in merito al termine dell'invio della certificazione medica, stabilendo che l'obbligo si considera correttamente assolto ogniqualvolta la compilazione del certificato e il relativo invio siano avvenuti entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza nei termini su specificati.

Le modifiche all'art. 53 citato prevedono, inoltre, che il datore di lavoro, fermo l'obbligo di trasmettere la denuncia dell'evento all'Inail, sia esonerato dall'obbligo della trasmissione del certificato medico al quale deve provvedere il medico certificatore che presta la prima assistenza. Resta, pertanto, a carico del datore di lavoro l'indicazione nella denuncia obbligatoria in modalità telematica dei riferimenti del certificato medico, i quali sono resi disponibili, sempre telematicamente, dall'Istituto assicuratore.

A tal fine, dal 22 marzo 2016, sono disponibili sul portale dell'Inail gli applicativi per la consultazione, da parte del datore di lavoro munito di credenziali di accesso, del certificato medico trasmesso per via telematica, in apposita sezione del portale dell'Istituto. La ricerca del certificato avviene digitando il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso. Nulla cambia, circa gli obblighi del datore di lavoro, in merito al fatto che lo stesso debba inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni, o cinque in caso di malattia professionale, da quello in cui ne ha avuto notizia.

A quest'ultimo riguardo, si richiama l'articolo 52 d.P.R. 1124/65 in base al quale "il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro", nonché a denunciare allo stesso datore la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione sotto pena di decadenza dal diritto all'indennizzo per il tempo

antecedente alla denuncia. Il lavoratore, ai sensi del suddetto articolo 52, deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento.

Per quanto riguarda il settore navigazione, in fase di avvio del nuovo regime, restano ferme le attuali modalità di invio della certificazione medica tra l'Istituto e il Servizio Sanitario di assistenza al personale navigante. Per quanto riguarda infine gli infortuni occorsi ai lavoratori del settore artigianato, ai sensi dell'art. 203 d.P.R. 1124/65, l'obbligo di denuncia è posto a carico del titolare dell'azienda artigiana. Nei casi di infortunio occorsi al titolare artigiano, ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia nei termini di legge si ritiene assolto con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

b) Infortuni sul lavoro che comportino un'assenza di almeno un giorno

Si è detto in precedenza che l'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 pone a carico del datore di lavoro di comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), non solo i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni, ma anche quelli – ai soli fini statistici e informativi - che comportano l'assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

È stato ribadito inoltre che tale obbligo - sino ad oggi non operativo – entrerà in vigore dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di istituzione del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp).

Essendo tale decreto (d.m. 25 maggio 2016, n. 183, in G.U. n. 226 del 27 settembre 2016) entrato in vigore il 12 ottobre, ne consegue che il nuovo obbligo di comunicazione degli infortuni decorrerà dal prossimo 12 aprile 2017.

Spetterà all'Istituto assicuratore definire e mettere a disposizione dei soggetti interessati le modalità di trasmissione dei nuovi dati.

Si ricorda, in proposito, che il SINP è stato istituito al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

Il Sistema informativo è costituito dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dal Ministero dell'interno, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dall'INAIL, dall'IPSEMA e dall'ISPESL, con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Allo sviluppo del sistema hanno concorso anche gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

L'INAIL garantisce la gestione tecnica ed informatica del SINP e, a tale fine, è titolare del trattamento dei dati.

Il decreto in commento definisce, in particolare, le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati oltre alle speciali modalità con le quali le forze armate, le forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco partecipano al sistema informativo relativamente alle attività operative e addestrative.

I contenuti dei flussi informativi gestiti dal SINP riguardano:

-il quadro produttivo ed occupazionale;

-il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;

-il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;

-il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;

-il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte;

-i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

La trasmissione telematica di tali dati avviene mediante i servizi di cooperazione applicativa nell'ambito del sistema pubblico di connettività (SPC), previsto e disciplinato dagli articoli 72 e seguenti del decreto legislativo n. 82 del 2005, e in conformità alle relative regole tecniche.

Per le forze armate e le forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco la trasmissione telematica dei dati avviene mediante servizi di fornitura massiva, garantendo sicurezza, tracciabilità e responsabilità del trasferimento.

L'accesso al SINP avviene nel rispetto delle regole per il trattamento dei dati e delle misure di sicurezza e responsabilità, attraverso la rete infranet sia per l'accesso ai servizi on line che per il

richiamo dei servizi in cooperazione applicativa, oppure su rete pubblica (internet) per la consultazione on line di dati oggetto di diffusione.

I dati di tracciatura sono conservati per il periodo non superiore a sei mesi e possono essere trattati solo da appositi incaricati al trattamento esclusivamente in forma anonima mediante loro opportuna aggregazione. Tali dati possono essere trattati in forma non anonima unicamente laddove ciò risulti indispensabile al fine di verificare la correttezza e la legittimità delle singole interrogazioni effettuate.

La riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati trattati nell'ambito del SINP viene garantita da INAIL tramite le procedure di sicurezza relative al software e ai servizi telematici in conformità alle regole tecniche e di sicurezza nell'ambito del sistema pubblico di connettività (SPC).

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 20 ottobre 2016)

La bonifica dell'amianto è un opera "straordinaria"

D. *Qual è il corretto trattamento contabile e fiscale dei costi di rimozione e smaltimento dell'eternit (secondo l'obbligo di legge), sostenuto dall'impresa conduttrice sull'immobile strumentale in locazione?*

R. L'intervento di rimozione dell'amianto su un immobile di terzi rappresenta un intervento di manutenzione. Ai fini del corretto trattamento contabile e fiscale, è importante verificare se la sostituzione dell'amianto è da considerare manutenzione straordinaria oppure ordinaria. A tal fine, può essere utile rifarsi a quanto previsto dal principio contabile Oic 16, che, al paragrafo 45, definisce manutenzioni straordinarie quelle che si sostanziano in «ampliamenti, modifiche sostituzioni, e altri miglioramenti riferibili al bene che producono un aumento significativo e tangibile: o di produttività o di sicurezza o un prolungamento della vita utile».

Da ciò sembra emergere che un intervento di bonifica dell'amianto, volto a creare condizioni di maggiore sicurezza dell'immobile (intesa come sicurezza per la salute), può rientrare tra le spese di manutenzione straordinaria, ma occorrerà sempre verificare l'entità dell'intervento e le ricadute sul bene stesso, nonché il contenuto del contratto, posto che, in base al tenore del quesito, si tratta di una locazione diversa da quella abitativa.

Ove l'intervento sia annoverabile tra le spese di manutenzione straordinaria, trattandosi di un bene di terzi, il principio contabile Oic 24, al paragrafo 77, precisa che le stesse dovranno essere capitalizzate tra le "Altre immobilizzazioni immateriali" (voce B.I.7 dello stato patrimoniale) e andranno ammortizzate secondo quanto previsto nel successivo paragrafo 95, al valore minore tra l'utilità futura delle spese sostenute e la durata residua del contratto di locazione, tenendo conto del periodo di rinnovo, se esso è dipendente dalla volontà del conduttore.

Da un punto di vista fiscale, a norma dell'articolo 108, comma 3, del Tuir, si ricalca il

comportamento civilistico, prevedendo la deduzione delle quote imputate a conto economico.

(Massimo Ianni, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 31 ottobre 2016)

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Via Monte Rosa 91- 20149 Milano

Redazione: Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Direzione Publishing - Roma

© 2016 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.