

PUNTO di VISTA

FONDAZIONE ASSO.SAFE - NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI:
SENZA IL PRIMO PASSO IN SICUREZZA,
NON SI PUÒ INIZIARE A CAMMINARE

LO STRESS LAVORO CORRELATO
E MALATTIE PROFESSIONALI

DICEMBRE
2016



IN COLLABORAZIONE CON

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Dalla Fondazione

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: SENZA IL PRIMO PASSO IN SICUREZZA, NON SI PUÒ INIZIARE A CAMMINARE

Quando si parla di incidenti sul lavoro, di tragedie che potevano essere evitate, il riferimento alla necessità di prevenzione è chiaro. Basta pensare che quest'anno i dati Inail hanno registrato ben 549 vittime fino al mese di settembre, un dato in miglioramento rispetto all'anno passato ma che è ancora ben lontano dall'essere accettabile. Fa rabbrivire soprattutto il fatto che, sempre lo scorso anno, in Italia ben l'87% delle aziende controllate non era in regola con le norme di sicurezza.

(Mattia Mingardo – Presidente Asso.safe)

3

NEWS

6

RASSEGNA DI NORMATIVA

25

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

28

Approfondimenti

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Con circolare n. 44 del 21 novembre 2016 l'Inail ha illustrato tutti gli aspetti contributivi concernenti gli infortuni occorsi a studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro, affrontando anche il tema della qualificazione giuridica, sotto il profilo della normativa prevenzionale, di tali progetti. Sotto quest'ultimo profilo evidenzia l'Istituto assicuratore che, in virtù dell'art.1 del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, i suddetti progetti non danno luogo alla costituzione di rapporti di lavoro.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 1 dicembre 2016)

29

LO STRESS LAVORO CORRELATO E MALATTIE PROFESSIONALI

Da anni la giurisprudenza di merito e di legittimità si interroga sulla possibilità o meno di qualificare lo stress lavoro correlato in termini di causa produttiva di malattia professionale. È chiaro che la questione pone rilevanti profili di interesse per il datore di lavoro sia in ragione degli oneri di carattere assicurativo che, eventualmente, delle tutele giurisdizionali.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 17 novembre 2016)

32

L'ESPERTO RISPONDE

36

Chiuso in redazione il 15 dicembre 2016

Dalla Fondazione

- **La valutazione dei rischi: senza il primo passo in sicurezza, non si può iniziare a camminare**

Quando si parla di incidenti sul lavoro, di tragedie che potevano essere evitate, il riferimento alla necessità di prevenzione è chiaro. Basta pensare che quest'anno i dati Inail hanno registrato ben 549 vittime fino al mese di settembre, un dato in miglioramento rispetto all'anno passato ma che è ancora ben lontano dall'essere accettabile. Fa rabbrivire soprattutto il fatto che, sempre lo scorso anno, in Italia ben l'87% delle aziende controllate non era in regola con le norme di sicurezza.

Il D.lgs. n.81 del 2008 ha stabilito norme sempre più efficaci per prevenire gli infortuni sul lavoro ed evitare quindi i rischi per la salute dei lavoratori, imponendo tanto al datore di lavoro quanto ai lavoratori di adottare tutta una serie di accorgimenti volti a eliminare i potenziali pericoli legati allo svolgimento di una determinata attività lavorativa. Ogni realtà presenta dunque specifici rischi che vanno esaminati all'interno del contesto in cui l'attività viene svolta, coinvolgendo i lavoratori stessi. Le continue modifiche apportate al Testo Unico negli anni, e non ultimo, il recente Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016, hanno inteso sensibilizzare, sempre di più, tutti gli attori coinvolti nell'espletamento quotidiano delle attività lavorative.

Come si può facilmente intuire, si tratta di un argomento molto vasto e che assume connotazioni differenti in base al contesto in cui esso viene applicato. Il datore di lavoro che ha l'obbligo di redigere il documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.), molto spesso, ritiene che questo sia una mera adesione burocratica, dimenticando che il documento diventa un vero e proprio STRUMENTO OPERATIVO DINAMICO. Parlando in linea generale di valutazione dei rischi, la normativa prevede tre momenti fondamentali: la valutazione dei rischi, l'adozione delle misure di sicurezza, la formazione dei lavoratori.

Il primo punto è quello più importante, il momento in cui un'azienda prende davvero coscienza della sicurezza in cui opera. Non va infatti dimenticato che, se mettere in sicurezza ha un costo, molto di più lo ha poi cercare di rimediare, laddove realmente poi si possa rimediare, a incidenti più o meno gravi che possono danneggiare i lavoratori e l'intera comunità. L'impresa dunque in questo frangente, e in assenza di personale competente, deve scegliere di affidarsi a professionisti in

grado di stabilire con certezza e precisione quali sono le fonti di pericolo e come evitare che compromettano il sicuro svolgersi delle attività.

Anche la scelta dei professionisti deve essere accurata e mirata, in quanto, il consulente della sicurezza deve essere in grado di riconoscere i pericoli dell'azienda presso cui effettua la consulenza e, individuare, coadiuvato dal datore di lavoro, il verificarsi di probabili rischi che potrebbero, in qualche modo, procurare un danno al lavoratore.

La Fondazione Asso.safe, convinta che il DVR debba essere una fotografia dell'azienda per cui viene redatto e non un volgarissimo "copia incolla", ha messo a disposizione dei centri di formazione che costituiscono il network, uno strumento di supporto, 81check.it, per tutti quei tecnici che si occupano della delicata fase del reperimento dei dati necessari alla valutazione, in questo modo si potrà redigere un documento cucito sulla realtà aziendale.

Tre sono principalmente le tipologie di rischio da prendere in considerazione:

- i rischi ordinari: strettamente legati all'incidenza di pericolo nelle attività ordinarie in un determinato contesto lavorativo;
- i rischi specifici: propri del contesto in cui l'attività viene svolta, ad esempio l'utilizzo di determinati strumenti per quell'area e così via;
- i rischi da interferenza: in cui il rischio deriva non solo dallo svolgimento dell'attività in sé, ma anche dal suo interfacciarsi con altri lavoratori, di aree differenti, all'interno dello stesso contesto lavorativo.

Tutti questi rischi vanno individuati sulla base dei danni che possono derivare dall'ambiente alla salute dei lavoratori, soprattutto tenendo presente quelle categorie che, a causa di un loro status, devono essere considerati maggiormente bisognosi di tutele, come le lavoratrici in gravidanza, i minori e quelli che provengono da Paesi esteri.

Tra i rischi individuati non va dimenticata la valutazione dello stress lavoro correlato (SLC), da effettuarsi, con indagine preliminare, in tutte le aziende.

Individuati questi rischi, il professionista deve predisporre un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), contenente l'indicazione dei potenziali fattori di minaccia e le misure necessarie a eliminarli o ridurli, il quale, per legge, deve contenere data certa e la firma: del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, se presente, del medico competente.

Gli attori del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP e Medico Competente), collaborano attivamente col datore di lavoro alla redazione del documento e il Rappresentante dei Lavoratori viene sentito, quindi coinvolto, nel processo di individuazione e redazione del documento, in quanto ricoprendo il ruolo di RLS si fa portavoce di eventuali rischi individuati dai lavoratori che, invece, non erano stati presi in considerazione dal DL.

All'interno del documento saranno presenti le analisi relative ai parametri utilizzati per effettuare la valutazione dei rischi, alle opzioni per i dispositivi di protezione collettiva o individuale, alla creazione del servizio di protezione e prevenzione dei rischi, con la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del medico competente eventualmente previsto, all'adozione dei dispositivi di protezione selezionati, alla formazione costante dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti e la rivalutazione costante dei rischi.

La valutazione dei rischi non è dunque, come si evince, uno strumento opzionale, ma piuttosto il primo passo da fare in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è infatti obbligato ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività, e un fattore indispensabile da riattivare in caso di modifiche del settore produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

(Mattia Mingardo – Presidente Asso.safe)

News

■ **Sicurezza sul lavoro, per la formazione termine ultimo il 12 gennaio 2017**

Il 12 gennaio 2017 decorrono i termini per l'aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo le regole stabilite dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

All'aggiornamento sono tenuti i datori di lavoro che ai sensi dell'articolo 34 del decreto legislativo 7 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), svolgono direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi, nonché i dirigenti, i preposti ed i lavoratori.

L'aggiornamento, in relazione a quanto stabilito dal citato Accordo, deve essere effettuato entro cinque anni dalla data di entrata in vigore dell'Accordo stesso che è stata fissata dal giorno successivo alla sua pubblicazione sulla gazzetta ufficiale, avvenuta l'11 gennaio 2012.

Aggiornamento dei datori di lavoro

Per i datori di lavoro l'aggiornamento ha una durata modulata in relazione ai tre livelli di rischio, individuata in 6 ore per il rischio basso, 10 ore per il rischio medio e 14 ore per il rischio alto. Rientrano nella prima categoria le attività riguardanti, ad esempio, assicurazioni, alberghi, studi professionali, commercio, ecc.... Rientrano nella seconda categoria, le attività agricole, trasporti, pubblica amministrazione, istruzione. Rientrano, infine, nella terza categoria, le attività industriali, quali costruzioni, tessili, abbigliamento, legno, auto, ecc....

Sono competenti a fornire e certificare la formazione, le Regioni, le Asl, le Università, l'Inail, la Scuola superiore della a, le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, ordini e collegi professionali.

Nei corsi di aggiornamento devono essere trattati argomenti di approfondimento tecnico organizzativi e normativi, sistemi di gestione, le fonti di rischio, compresi quelli di tipo ergonomico. L'aggiornamento può avvenire secondo le modalità di apprendimento e-learning.

Aggiornamento dei lavoratori, preposti e dirigenti

Con riferimento all'aggiornamento dei lavoratori, preposti e dirigenti, la durata minima per le tre categorie è di 6 ore. Con riferimento ai preposti, l'aggiornamento, secondo quanto precisato dal punto 8 dell'Accordo in esame, è da considerarsi aggiuntivo con riferimento alla specifica funzione. Nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa al trasferimento o cambiamento di mansioni e l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. Né è ricompresa la formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Anche in questo caso l'aggiornamento, che dovrà riguardare approfondimenti giuridico-normativo, aggiornamenti tecnici sui rischi cui sono esposti i lavoratori, aggiornamento sulla gestione della sicurezza in azienda, fonti di rischio e relative misure di prevenzione, può essere organizzato e certificato dagli enti ai quali si è fatto riferimento per i datori di lavoro.

In ordine alle modalità per ottemperare all'obbligo di aggiornamento, una parte, non superiore ad un terzo del percorso (pari a 2 ore) potrà essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino delle materie oggetto dell'aggiornamento e che prevedano una verifica finale di apprendimento.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 14 dicembre 2016)

■ **Sorveglianza sanitaria: tutti i costi sono a carico del datore**

L'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di sorveglianza sanitaria (in estrema sintesi) dispone quanto segue:

- a) essa è effettuata dal medico competente;
- b) la sorveglianza sanitaria comprende: visita medica preventiva; periodica; su richiesta del lavoratore; in occasione del cambio della mansione; alla cessazione del rapporto (nei casi previsti dalla normativa); preventiva in fase preassuntiva; precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione;
- c) le visite mediche di cui sopra - che sono tutte a cura e a spese del datore di lavoro - comprendono gli esami clinici e biologici, nonché le indagini diagnostiche, mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (comma 4);

d) il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui sopra, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente.

In relazione a quanto sopra, una associazione sindacale si è rivolta all'apposita commissione per gli interpellati in materia di sicurezza sul lavoro chiedendo quanto segue:

a) a carico di chi siano posti i costi relativi al trasporto dei lavoratori (a prescindere dal fatto che ciò avvenga con mezzo privato o pubblico), in relazione al percorso dal luogo di lavoro fino a quello in devono essere svolti gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche;

b) se il tempo impiegato dal lavoratore per spostarsi dalla casa di cura indicata dal medico competente alla propria sede di lavoro debba essere considerato orario di lavoro.

In relazione ai due quesiti di cui sopra, posto che l'invio dei lavoratori alla visita medica costituisce un preciso obbligo di legge, e dopo aver ribadito che, ai sensi dell'articolo 41, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. ...", è stato quindi precisato quanto segue:

a) i costi relativi agli accertamenti sanitari non possono comportare oneri economici per il lavoratore (compresi i costi connessi con eventuali spostamenti che siano necessari);

b) il tempo impiegato per sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, compreso lo spostamento, deve essere considerato orario di lavoro.

In relazione a tale seconda questione, la medesima Commissione, nel 2014, aveva affermato che i controlli sanitari devono essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori, e che, laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il prestatore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo, anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.

(Albero Bosco, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 12 dicembre 2016)

■ Politiche attive in «sicurezza»

Dopo la bocciatura del progetto di revisione costituzionale proposto da Matteo Renzi, è necessario interrogarsi sugli effetti che l'esito referendario potrà avere rispetto alla riforma delle politiche

attive approvata lo scorso anno (decreto legislativo 150/15. Il progetto di nuova Costituzione avrebbe comportato il superamento della potestà legislativa concorrente tra Stato e Regioni (prevista dall'articolo 117 della Carta) sulla materia dell'organizzazione del mercato del lavoro, e il passaggio alla competenza legislativa esclusiva statale sull'intera materia delle politiche attive.

Questa modifica avrebbe avuto un impatto sulla legislazione futura (impedendo l'approvazione di nuove norme regionali), ma non avrebbe tolto o aggiunto nulla rispetto a una normativa - il dlgs 150 del 2015 - costruita e approvata nel rispetto del riparto di competenza concorrente tra Stato e Regioni previsto dal "vecchio" articolo 117.

La riforma dello scorso anno, infatti, fissa i principi generali che regolano l'organizzazione del mercato del lavoro senza impedire un intervento integrativo delle norme regionali, esattamente come deve accadere in un sistema di competenza legislativa concorrente (e come faceva anche la normativa previgente). L'esito del referendum non sembra destinato ad avere un impatto significativo neanche sulle norme del decreto 150/15 che regolano la gestione concreta dei servizi per il lavoro, in quanto la revisione costituzionale bocciata dagli elettori avrebbe regolato in maniera quasi identica al testo vigente la distribuzione delle competenze amministrative.

Il decreto legislativo è quindi pienamente coerente con i principi costituzionali rimasti in vita dopo il 4 dicembre, in quanto da un lato tenta di garantire in misura uniforme su tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni (come impone la stessa Costituzione) e dall'altro valorizza e rispetta le prerogative amministrative delle Regioni (il che non esclude, ovviamente, che nascano conflitti sul piano gestionale e concreto).

Questo bilanciamento tra centro e periferia trova espressione in diversi strumenti. In primo luogo, il decreto prevede che l'Anpal svolga un ruolo di coordinamento dell'intera "rete" nazionale delle politiche attive del lavoro, ma precisa che analogo ruolo deve essere svolto anche dalle Regioni, per i propri ambiti territoriali, evitando sovrapposizioni di ruoli e invasioni di competenze (c'è una salvaguardia espressa dei compiti e funzioni delle Regioni). Inoltre, il decreto 150/15 richiede l'intesa della Conferenza Stato Regioni per l'approvazione (tramite decreto ministeriale) dei piani triennali sul lavoro, la definizione degli obiettivi annuali e l'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni. Infine, la riforma delle politiche attive riconosce la possibilità di stipulare apposite convenzioni e accordi tra il ministero del Lavoro e le Regioni per regolare i rapporti tra questi soggetti nella gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio di riferimento.

Il decreto 150/15, quindi, non aveva bisogno della revisione costituzionale del 4 dicembre per trovare una fonte di legittimazione. Il vero grande problema che deve fronteggiare il decreto

riguarda l'eccessiva lentezza della fase attuativa. Sono ancora tante le norme rimaste sulla carta (la stessa Anpal, che avrebbe dovuto acquisire un ruolo di "motore" del nuovo sistema, è ancora in larga misura inattiva), molti strumenti sono stati avviati con modalità timide e sperimentali (ad esempio l'assegno di ricollocazione) e non è mai decollata la "rete delle politiche attive del lavoro".
(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Norme & Tributi, 7 dicembre 2016)

■ Punito lo sfruttamento del lavoro

Una parte importante della nuova legge 199/2016 per il contrasto al caporalato in agricoltura è rappresentata dalle misure di carattere repressivo. Gli articoli da 1 a 7, infatti, inaspriscono le sanzioni penali e le misure cautelari previste per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, estendendone l'applicazione, oltre che ai cosiddetti caporali, anche ai datori di lavoro utilizzatori. In particolare, attraverso la modifica dell'articolo 603-bis del Codice penale, la legge introduce - accanto al reato di intermediazione illecita - il reato di sfruttamento del lavoro che si verifica quando chiunque «utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1 (e cioè anche attraverso i caporali, ma non necessariamente, ndr), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno».

E così il datore di lavoro può essere penalmente sanzionato a prescindere dalla circostanza che i lavoratori sfruttati siano stati reclutati, o meno, attraverso i caporali. Peraltro, nonostante il titolo della legge si riferisca solo al settore agricolo, le disposizioni di carattere penale ivi contenute hanno portata generale e riguardano i datori di lavoro di qualunque settore, compresi quelli domestici.

Da sottolineare che il nuovo articolo 603-bis del Codice penale non definisce espressamente la condotta vietata (sfruttamento del lavoratore), rinviando ad alcuni indici, alternativi tra loro, la cui sussistenza integra la fattispecie criminosa: reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi; reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro; sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti. È sufficiente che ricorra uno soltanto di tali indici affinché si verifichi, in astratto, la condizione di sfruttamento.

Da segnalare che in caso di "sotto-retribuzione", o di violazione delle norme in materia di orario di lavoro, non è più richiesta la "sistematicità", ossia un comportamento costante nel tempo, conforme ad un metodo, ma è sufficiente la semplice "reiterazione", ossia la mera ripetizione dell'azione. Per la violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza (che costituiscono un

ulteriore e distinto indice di “sfruttamento”), non è neppure richiesta la reiterazione, né la gravità; basta quindi una qualunque violazione della complessa disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, anche meramente formale, perché possa realizzarsi, in astratto, la condizione di sfruttamento.

È bene precisare, tuttavia, che per configurare il reato è necessario anche l’approfittamento dello “stato di bisogno” da parte del datore di lavoro. Secondo consolidata giurisprudenza formatasi in relazione al reato di usura, per “stato di bisogno” deve intendersi uno «stato di necessità tendenzialmente irreversibile, non tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma che comunque, comportando un impellente assillo, compromette fortemente la libertà contrattuale del soggetto». Stato di bisogno che non è difficile ipotizzare quando si tratti di lavoratori stagionali (e, quindi, discontinui), che sono disoccupati per buona parte dell’anno, che percepiscono redditi contenuti, e che spesso appartengono a categorie sociali considerate deboli sotto il profilo occupazionale (extracomunitari, ultra cinquantenni, donne).

Sussiste dunque il concreto rischio che le sanzioni penali (da uno a sei anni di reclusione, salvo aggravanti) vadano a colpire non solo i caporali e gli sfruttatori ma anche i datori di lavoro che assumono e assicurano regolarmente i propri dipendenti e che, ad esempio, incorrono in qualche violazione della normativa in materia di igiene e sicurezza o di orario di lavoro. Non era sicuramente questo l’intento del legislatore, ma la norma è scritta in modo troppo generico, soprattutto con riferimento agli indici di sfruttamento, e lascia eccessivi margini di discrezionalità agli organi di vigilanza ed alla magistratura.

Non a caso il dibattito parlamentare si è incentrato quasi esclusivamente sugli indici di sfruttamento, anche se non ha portato ad alcuna modifica sul punto. La criticità comunque esiste, come dimostra il fatto che contestualmente all’approvazione della legge sono stati adottati di alcuni ordini del giorno che impegnano il Governo a monitorare l’applicazione della norma penale e ad apportare eventuali modifiche.

(Roberto Caponi, Il Sole 24 ORE – Norme & Tributi, 6 dicembre 2016)

■ Decreto 231, aumentano i reati

Si allarga il catalogo dei reati che comportano la responsabilità amministrativa delle società: la legge 199/2016 sul caporalato, ha aggiunto anche il novellato reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro tra gli illeciti che prevedono la responsabilità amministrativa degli enti con un sanzione che può variare da 103.288 euro a 1.549.370 euro.

In precedenza, l’ultima modifica che ha inciso in maniera diretta sul catalogo risaliva all’estate

2015 con l'introduzione di nuovi importanti reati in materia ambientale e prima ancora dell'autoriciclaggio, mentre più recentemente vi sono state modifiche indirette: hanno cioè subito variazioni le disposizioni del codice penale e di leggi speciali già richiamate dal decreto legislativo 231/2001, quali i reati societari, i delitti informatici, la falsità in monete.

Le nuove disposizioni, con l'obiettivo di introdurre maggiori garanzie per la tutela dei lavoratori agricoli e di contrastare il fenomeno del caporalato modificano l'articolo 603-bis codice penale, relativo all'intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro, prevedendo la reclusione da 1 a 6 anni e la multa da 500 a mille euro, per chiunque: recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto che precede, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Pena inasprita (reclusione da 5 a 8 anni e multa da mille a 2mila euro per ogni lavoratore ingaggiato) nel caso la condotta sia caratterizzata da violenza o minaccia.

Costituiscono inoltre aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Sono poi introdotti nel codice penale gli articoli 603-bis.1 e 603-bis.2, relativi rispettivamente all'attenuante della cooperazione con l'autorità giudiziaria da parte del caporale e alla confisca obbligatoria - anche in caso di patteggiamento- delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato o che ne costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto. L'articolo 6 della legge sul caporalato modifica l'articolo 25-quinquies del Dlgs 231/2001, inserendo il citato delitto contenuto nell'articolo 603-bis codice penale nei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

La violazione comporterà per l'ente l'applicazione sia delle sanzioni pecuniarie, da 400 a mille quote (ovvero da circa 103 mila euro fino a circa 1,5 milioni), sia di quelle interdittive (sospensione o revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni; divieto di contrattare con la Pa; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi; divieto di pubblicizzare beni o servizi e l'interdizione dall'esercizio dell'attività) per una durata non inferiore ad un anno. Inoltre, se l'ente o una sua unità organizzativa dovesse essere stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato, si applicherebbe la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In ipotesi di contestazione in capo all'ente del reato previsto dall'articolo 603-bis codice penale, per aver utilizzato manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno, potrebbe essere inoltre contestato anche il reato presupposto individuato dall'articolo 25-duodecies del Dlgs 231/2001 per aver impiegato cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Spesso, infatti, lo sfruttamento della manodopera coinvolge cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare.

(Antonio Iorio, Valerio Silvetti, Il Sole 24 ORE – Norme & Tributi, 4 dicembre 2016)

■ Ispettorato, verifiche su voucher e caporalato

Parte l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), previsto dal Jobs act: si comporrà di 78 uffici territoriali, e "accorperà" il personale ispettivo di Inps e Inail, e, in parte, anche del ministero del Lavoro (questi ultimi "ispettori" si concentreranno soprattutto a rafforzare le verifiche in materia previdenziale e assicurativa).

Le attività di vigilanza del neonato Ispettorato, guidato da Paolo Pennesi, scatteranno a gennaio, e tra le priorità per il nuovo anno spiccano i controlli per frenare il lavoro "nero" e il caporalato; ma ci saranno anche verifiche ad hoc per "testare" il corretto utilizzo di voucher e tirocini, e in generale per certificare la corretta qualificazione dei rapporti di impiego.

Nel mirino pure l'edilizia, con controlli mirati per salvaguardare salute e sicurezza, e contrastare così, spiegano dal ministero del Lavoro, «l'allarmante fenomeno degli infortuni sul lavoro». L'attività di vigilanza dovrà comunque orientarsi nei confronti degli «illeciti sostanziali», cioè su quei fenomeni che incidono sulle garanzie fondamentali del rapporto d'impiego e di una sana concorrenza tra le imprese.

Nel corso della presentazione dell'Inl, ieri a Roma, il dicastero guidato da Giuliano Poletti ha reso noti i risultati dell'attività ispettiva nei primi 9 mesi dell'anno: gli "accessi" presso imprese sono stati 103.348, e ci sono stati anche 5.104 accertamenti in materia di cassa integrazione e contratti di solidarietà. In totale, sono stati contestati illeciti a 57.307 imprese, con un tasso di irregolarità complessivo, quindi, pari a circa il 61 per cento. I lavoratori "in nero" accertati sono risultati 30.416, in crescita dell'8% rispetto allo stesso periodo 2015.

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Norme & Tributi, 2 dicembre 2016)

■ Il «cruscotto» non è per tutti

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) non sono ammessi alla consultazione diretta dell'applicativo informatico denominato "Cruscotto infortuni", creato dall'Inail per finalità gestionali dopo l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni da parte del datore di lavoro, stabilito dal Dlgs 151/2015 con effetto dal 23 dicembre 2015.

A chiarirlo è la circolare 45/2016, pubblicata ieri sul sito internet dell'Inail, che con questo applicativo offre agli organi preposti all'attività di vigilanza, ai datori di lavoro e ai loro intermediari uno strumento di consultazione per gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera e denunciati dal datore di lavoro dal 23 dicembre scorso, mentre per quelli precedenti resta consultabile l'abolito registro infortuni cartaceo, il cui obbligo di conservazione è a carico dei datori di lavoro per i successivi quattro anni.

Nel documento l'Inail precisa che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non possono consultare direttamente il cruscotto, ma hanno il diritto di ricevere le informazioni sui dati degli infortuni e delle malattie professionali tramite i datori di lavoro, sui quali grava l'obbligo di favorire la fruibilità di queste informazioni da parte degli Rls.

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 1 dicembre 2016)

■ Prorogato l'obbligo della dotazione di defibrillatore

Sarebbe dovuto entrare in vigore il prossimo 30 novembre l'obbligo, per le società sportive dilettantistiche, di dotarsi di defibrillatori automatici, al fine di salvaguardare la salute dei cittadini praticanti un'attività sportiva non agonistica o amatoriale.

L'articolo 48, comma 18, del d.l. 17 ottobre 2016 ha prorogato al 2 gennaio 2017 l'obbligo, per le società sportive dilettantistiche, di dotarsi di defibrillatori automatici al fine di salvaguardare la salute dei cittadini praticanti un'attività sportiva non agonistica o amatoriale. Tale obbligo, in assenza della proroga, sarebbe entrato in vigore il 30 novembre 2016 (Cfr. D.M. 19 luglio 2016, in G.U. n. 187 del 11 agosto 2016).

Sul tema è recentemente intervenuto il Ministero della Salute che, con nota del 15 novembre 2016, Prot. 11308, ha chiarito che la predetta sospensione, sebbene sia stata motivata dalle esigenze, straordinarie ed urgenti, connesse all'evento sismico che ha colpito, nel mese di agosto, le regioni centrali del nostro Paese - e più precisamente dall'esigenza di assicurare, nei Comuni interessati

dal terremoto, il completamento delle attività di formazione degli operatori del settore dilettantistico circa il corretto utilizzo dei defibrillatori semiautomatici - produce effetti su tutto il territorio nazionale.

Tale conclusione è, infatti, imposta, oltre che dalla chiara lettera della disposizione che fa riferimento, solo nell'incipit al terremoto, dalla necessità di garantire una uniforme applicazione, su tutto il territorio nazionale, di un obbligo giuridico, quale è quello della dotazione e dell'impiego, da parte delle società sportive dilettantistiche, dei defibrillatori semiautomatici, dalla cui violazione possono discendere responsabilità di natura penale con riferimento agli eventi (morte o lesioni) determinatisi a cagione del mancato assolvimento del predetto obbligo giuridico.

Si ricorda che sono considerate società e associazioni sportive dilettantistiche quelle che indicano nella propria denominazione sociale la finalità sportiva e la ragione o la denominazione sociale dilettantistica e assumono una delle seguenti forme:

- a) associazione sportiva priva di personalità giuridica disciplinata dagli articoli 36 e seguenti del codice civile;
- b) associazione sportiva con personalità giuridica di diritto privato ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361;
- c) società sportiva di capitali o cooperativa costituita secondo le disposizioni vigenti, ad eccezione di quelle che prevedono le finalità di lucro.

L'obbligo non si applica invece alle società dilettantistiche che svolgono attività sportive con ridotto impegno cardiocircolatorio, quali bocce (escluse bocce in volo), biliardo, golf, pesca sportiva di superficie, caccia sportiva, sport di tiro, giochi da tavolo e sport assimilabili.

La necessità di dotarsi di defibrillatore, disposta dall'articolo 5 del decreto 24 aprile 2013, recante "Disciplina della certificazione dell'attività sportiva non agonistica e linee guida sulla dotazione e l'utilizzo dei defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri salvavita", è invece già in vigore per le società sportive professionistiche.

Modalità organizzative

L'onere della dotazione del defibrillatore e della sua manutenzione è a carico della società. Le società che operano in uno stesso impianto sportivo, ivi compresi quelli scolastici, possono associarsi ai fini dell'attuazione delle indicazioni in commento.

Le società singole o associate possono demandare l'onere della dotazione e della manutenzione del defibrillatore al gestore dell'impianto sportivo attraverso un accordo che definisca le responsabilità in ordine all'uso e alla gestione dei defibrillatori. Le società che invece utilizzano permanentemente o temporaneamente un impianto sportivo devono assicurarsi della presenza e del regolare funzionamento del dispositivo.

È possibile, in tal modo, assimilare l'impianto sportivo «cardio-protetto» ad un punto della rete PAD (Public Access Defibrillation) e pianificare una serie di interventi atti a prevenire che l'ACC esiti in morte, quali:

- la presenza di personale formato, pronto ad intervenire;
- l'addestramento continuo;
- la presenza di un DAE e la facile accessibilità;
- la gestione e manutenzione del DAE;
- a condivisione dei percorsi con il sistema di emergenza territoriale locale.

In tali impianti sportivi deve essere disponibile, accessibile e funzionante almeno un DAE - posizionato ad una distanza da ogni punto dell'impianto percorribile in un tempo utile per garantire l'efficacia dell'intervento - con il relativo personale addestrato all'utilizzo.

I DAE devono essere marcati CE come dispositivi medici ai sensi della vigente normativa comunitaria e nazionale (Cfr. Dir. 93/42/CEE e D.Lgs n. 46/1997). I DAE devono essere resi disponibili all'utilizzatore completi di tutti gli accessori necessari al loro funzionamento, come previsto dal fabbricante.

Tutti i soggetti, che sono tenuti o che intendono dotarsi di DAE, devono darne comunicazione alla Centrale Operativa 118 territorialmente competente, specificando il numero di apparecchi, la specifica del tipo di apparecchio, la loro dislocazione, l'elenco degli esecutori in possesso del relativo attestato. Ciò al fine di rendere più efficace ed efficiente il suo utilizzo o addirittura disponibile la sua localizzazione mediante mappe interattive.

Formazione

Ai fini della formazione del personale è opportuno individuare i soggetti che all'interno dell'impianto sportivo, per disponibilità, presenza temporale nell'impianto stesso e presunta attitudine appaiono

più idonei a svolgere il compito di first responder. La presenza di una persona formata all'utilizzo del defibrillatore deve essere garantita nel corso delle gare e degli allenamenti.

Il numero di soggetti da formare è strettamente dipendente dal luogo in cui è posizionato il DAE e dal tipo di organizzazione presente. In ogni caso si ritiene che per ogni DAE venga formato un numero sufficiente di persone.

I corsi di formazione metteranno in condizione il personale di utilizzare con sicurezza i DAE e comprendono l'addestramento teorico-pratico alle manovre di BLS (Basic Life Support and Defibrillation), anche pediatrico quando necessario.

I corsi sono effettuati da Centri di formazione accreditati dalle singole regioni secondo specifici criteri e sono svolti in conformità alle Linee guida nazionali del 2003 così come integrate dal d.m. 18 marzo 2011.

Per il personale formato deve essere prevista l'attività di retraining ogni due anni.

Manutenzione e segnaletica

I DAE devono essere sottoposti alle verifiche, ai controlli ed alle manutenzioni periodiche secondo le scadenze previste dal manuale d'uso e nel rispetto delle vigenti normative in materia di apparati elettromedicali.

I DAE devono inoltre essere mantenuti in condizioni di operatività; la batteria deve possedere carica sufficiente a garantirne il funzionamento; le piastre adesive devono essere sostituite alla scadenza.

Deve essere identificato un referente incaricato di verificarne regolarmente l'operatività. Gli enti proprietari dei DAE possono stipulare convenzioni con le Aziende Sanitarie o con soggetti privati affinché gli stessi provvedano alla manutenzione delle apparecchiature, ponendo comunque i costi a carico del proprietario.

Per i DAE posizionati in modo fisso in luoghi aperti al pubblico è raccomandato, ove possibile, l'utilizzo di contenitori esterni con meccanismi automatici di segnalazione che si attivano al prelievo del dispositivo con segnalazione immediata alla Centrale Operativa 118.

Il DAE deve essere infine collocato in luoghi accessibili e deve essere facilmente riconoscibile; il cartello indicatore della posizione del DAE con gli adesivi «Defibrillatore disponibile» e «AED available», deve essere ben visibile e posizionato all'ingresso.

Informazioni sulla presenza del defibrillatore

Le società sportive e, ove previsto, i gestori degli impianti sono tenuti ad informare tutti i soggetti, che a qualsiasi titolo sono presenti negli impianti (atleti, spettatori, personale tecnico etc.), della presenza dei DAE e del loro posizionamento mediante opuscoli e cartelloni illustrativi o qualsiasi altra modalità ritengano utile (video, incontri, riunioni).

Responsabilità

L'attività di soccorso non rappresenta per il personale formato un obbligo legale che è previsto soltanto per il personale sanitario.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 29 novembre 2016)

■ **La riduzione del premio per attività di prevenzione**

L'INAIL ha pubblicato sul proprio sito il modello OT 24 per l'anno 2017. Con tale modello le aziende, operative da almeno due anni e che abbiano effettuato nel 2016 interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro rispetto agli obblighi di legge, possono richiedere all'INAIL, entro il 28 febbraio 2017, la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

Tale revisione è stata finalizzata ad un inserimento nel modello della documentazione che l'Istituto considera probatoria dell'effettività ed idoneità dell'intervento, da presentare contestualmente alla domanda stessa. Il nuovo modello nella sezione B–Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale, introduce a parità di interventi, punteggi differenziati in base alla dimensione aziendale, privilegiando quelle più piccole. Inoltre, nelle sezioni C- interventi trasversali ed E- Interventi settoriali del citato modello sono previsti, per taluni interventi, punteggi differenziati per settore.

L'agevolazione è prevista nelle seguenti misure:

Lavoratori-anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

Per poter accedere alla riduzione è necessario aver effettuato interventi in base ai quali viene attribuito un punteggio minimo, pari a cento.

L'agevolazione in esame, rientra tra i "benefici normativi e contributivi" pertanto è necessario che, al momento della concessione del beneficio, i datori di lavoro siano in possesso dei seguenti requisiti:

- applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;
- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del d.m. 24 ottobre 2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative");
- possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS.

È richiesto, inoltre, anche il possesso della regolarità in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro. Tale requisito s'intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie con riferimento alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda.

L'istanza va presentata esclusivamente con modalità telematica accedendo alla sezione Servizi online del sito internet dell'Istituto.

L'INAIL, entro 120 giorni, dal ricevimento della domanda comunica all'azienda il provvedimento adottato adeguatamente motivato.

La riduzione eventualmente riconosciuta dall'Istituto opera solo per l'anno nel quale è stata presentata la domanda ed è applicata dall'azienda in sede di regolazione del premio dovuto per il medesimo anno.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE –Tecnici24, 28 novembre 2016)

■ Il Bando Isi agricoltura 2016

A partire dal 10 novembre 2016 e fino alle ore 18:00 del 20 gennaio 2017 è disponibile, nella sezione "Accedi ai servizi online" dell'Inail, la procedura informatica per l'inserimento dei progetti finalizzati al miglioramento della sicurezza nelle micro e piccole imprese agricole.

Sono finanziate, in specie, le microimprese e le piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli per l'acquisto o il noleggio con patto di acquisto di trattori agricoli o forestali o di macchine agricole e forestali, caratterizzati da soluzioni innovative per l'abbattimento delle emissioni inquinanti, la riduzione del rischio rumore, il miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali delle aziende agricole.

Tramite la procedura on line le imprese registrate potranno:

- effettuare simulazioni relative al progetto da presentare;
- verificare il raggiungimento della soglia di ammissibilità;
- salvare la domanda inserita;
- concludere la registrazione della propria domanda attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto "invia".

Le risorse messe a disposizione dall'Inail, pari a 45 milioni di euro, sono suddivise in due assi di finanziamento differenziate in base ai destinatari:

Asse 1:	riservato a giovani agricoltori organizzati anche in forma societaria. La dotazione destinata a finanziare l'Asse 1 è pari a 5 milioni di euro;
Asse 2:	per la generalità delle imprese agricole. La dotazione destinata a finanziare l'Asse 2 è pari a 40 milioni di euro

I finanziamenti sono a fondo perduto e vengono assegnati fino a esaurimento delle risorse finanziarie, secondo l'ordine cronologico di ricezione delle domande. Il contributo, pari al 40% dell'investimento (50% per gli imprenditori giovani agricoltori), per un massimo di euro 60.000,00 ed un minimo di euro 1.000,00, viene erogato a seguito del superamento della verifica tecnico-amministrativa e la conseguente realizzazione del progetto.

Gli aiuti previsti dal bando in commento possono essere cumulati sia con altri aiuti di Stato riguardanti diversi costi ammissibili individuabili, sia con gli stessi costi ammissibili, in tutto o in parte coincidenti, unicamente se tale cumulo non comporta il superamento dell'intensità di aiuto pari al:

- 50% dell'importo di costi ammissibili, per i soggetti beneficiari dell'Asse 1;

- 40% dell'importo di costi ammissibili, per i soggetti beneficiari dell'Asse 2.

Gli aiuti non sono invece cumulabili con aiuti de minimis relativamente agli stessi costi ammissibili, se tale cumulo porta a un'intensità di aiuto superiore alle percentuali predette.

La procedura di finanziamento segue il seguente iter temporale:

<i>Dal 10 novembre 2016</i>	<i>Inserimento on line del progetto</i>	Dal 10 novembre 2016 ed entro e non oltre le ore 18:00 del 20 gennaio 2017 le imprese potranno compilare on line la domanda sul sito internet dell'Inail
<i>Dal 1° febbraio 2017</i>	<i>Inserimento del codice identificativo</i>	Le imprese che avranno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista e salvato definitivamente la propria domanda, effettuandone la registrazione attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto "INVIA", potranno accedere all'interno della procedura informatica ed effettuare il download del proprio codice identificativo che le identificherà in maniera univoca.
<i>A partire dal 30 marzo 2017</i>	<i>Invio del codice identificativo (click day)</i>	Le imprese potranno inviare attraverso lo sportello informatico la domanda di ammissione al contributo, utilizzando il codice identificativo attribuito alla propria domanda, ottenuto mediante la procedura di

		download. La data e gli orari di apertura e chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande saranno pubblicati sul sito Inail a partire dal 30 marzo 2017.
--	--	---

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE –Tecnici24, 28 novembre 2016*)

■ La nuova tessera di riconoscimento degli ispettori

Con decreto dell'Ispettorato nazionale del Lavoro 16 novembre 2016 è stato adottato il logo dell'Ente e il fac-simile della tessera di riconoscimento.

Tralasciando ogni valutazione sul tema del logo, che è raffigurato nel documento di identità visiva presente nell'allegato A del provvedimento, si intende, in questa sede soffermarsi sulla tessera di riconoscimento del personale ispettivo che dovrà essere esibita nel corso delle attività ispettive in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale.

Al riguardo giova rammentare che a tali ispettori sono stati attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.

Il potere di accesso nei luoghi di lavoro è il potere più caratteristico attribuito agli organi ispettivi.

Sul punto il DPR 520/1955 stabilisce che "gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, gli uffici, i locali di pubblico spettacolo, i dormitori ed i refettori annessi agli stabilimenti, non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente o indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempreché non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge".

Allo stesso modo il potere di accesso è riconosciuto agli addetti alla vigilanza degli istituti previdenziali per esaminare tutta la documentazione che sia pertinente con gli obblighi contributivi o con l'erogazione delle prestazioni previdenziali e per assumere dai datori di lavoro e dai lavoratori

notizie attinenti alla sussistenza dei rapporti di lavoro, alle retribuzioni, agli adempimenti contributivi e assicurativi.

Da quanto sopra si evince che il personale ispettivo, senza alcun preavviso e senza necessità di un mandato specifico, può liberamente accedere in azienda o nei cantieri al fine di assicurare l'osservanza delle norme in materia di tutela del lavoro in ogni sua forma. Il potere di accesso non può comunque spingersi fino alla dimora privata del cittadino che costituisce, dunque, un luogo inviolabile da parte degli ispettori.

Gli ispettori possono esaminare tutta la documentazione relativa alla legislazione sociale e del lavoro, ivi compresa quella contabile e anche quella inerente la sicurezza sul lavoro. Possono intervistare liberamente i lavoratori occupati in azienda, che devono essere sentiti separatamente e senza la presenza del datore di lavoro, né del professionista che assiste l'azienda. Possono anche raccogliere dichiarazioni del datore di lavoro, ma questi non è obbligato a farle, anzi deve stare attento a quello che dice, specie nel caso ciò possa determinare una sorta di "autoincriminazione".

Per favorire la riconoscibilità dei propri ispettori, il provvedimento in commento ha previsto che al personale che presta servizio ispettivo presso l'Ispettorato nazionale del lavoro sia rilasciata una tessera di riconoscimento a stretta rendicontazione, costituita da una carta plastica di altezza 96 mm; larghezza 65 mm; spessore 6 mm.

La tessera dovrà essere restituita nei casi in cui il dipendente cessa dal servizio, venga distaccato o comandato presso altri enti pubblici o privati, nonché nei casi di collocamento in aspettativa previsti dal vigente CCNL del comparto ministeri.

La tessera di riconoscimento deve essere esibita dal personale ispettivo normalmente all'atto dell'accesso o comunque in un momento compatibile con le modalità accertative, in modo tale da non vanificare il c.d. effetto sorpresa.

La qualificazione avviene mediante l'esibizione della tessera di riconoscimento rilasciata dall'Amministrazione. La mancata esibizione della tessera di riconoscimento legittima il datore di lavoro ad opporsi all'effettuazione dell'accesso ispettivo, ferma restando la validità degli atti già compiuti.

Il personale ispettivo deve qualificarsi, oltre che nei confronti del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, anche nei confronti dei soggetti con cui interloquisce ai fini dell'accertamento. In particolare informa della propria qualifica e funzione, sempre mediante esibizione della tessera di

riconoscimento, i soggetti da cui acquisisce le dichiarazioni, prima di procedere alla richiesta delle generalità degli stessi.

Vale sempre il principio generale in virtù del quale le ispezioni vanno condotte necessariamente in coppia, nella fase di primo accesso, nonché nelle fasi successive dell'accertamento, compresa la redazione e sottoscrizione del verbale, garanzia questa sia per i verbalizzanti che per i soggetti sottoposti a verifica.

Ai fini della valutazione della congruità delle risorse ispettive da impiegare, occorre tener debitamente conto delle dimensioni dell'azienda da ispezionare, della sua articolazione nel territorio e delle sue caratteristiche generali, oltre che dei carichi di lavoro di ciascun ispettore impegnato nell'attività.

A seconda della tipologia di accertamento ipotizzato, il primo accesso ispettivo potrà essere espletato, a seguito di opportuna valutazione, anche da un più ampio numero di funzionari ispettivi, tale da garantire la necessaria tempestività nell'identificazione dei lavoratori presenti, ovviando al possibile allontanamento di quest'ultimi dal luogo di lavoro e fatta salva comunque la possibilità che il prosieguo dell'accertamento, per tutti i riscontri successivi e per l'esame della documentazione, rimanga in capo agli ispettori assegnatari.

La asserita consistenza della forza ispettiva da impegnare nel primo accesso riveste particolare importanza in relazione soprattutto all'«effetto sorpresa» tipico del procedimento ispettivo, di fondamentale rilevanza soprattutto nella sua fase iniziale.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE –Tecnici24, 23 novembre 2016)

Rassegna normativa

(G.U. 15 dicembre 2016, n. 292)

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

DECRETO 21 settembre 2016

Istituzione del fondo per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi di bonifica di edifici pubblici contaminati da amianto.

(G.U. 25 novembre 2016, n. 276)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di manufatti esplosivi

(G.U. 26 novembre 2016, n. 277)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 21 novembre 2016

Rettifica del termine temporale previsto dall'art. 3, comma 4, del decreto 9 giugno 2016, recante le disposizioni sulle modalità operative di erogazione dei contributi a favore delle iniziative di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto.

(G.U. 29 novembre 2016, n. 279)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 30 novembre 2016

Requisiti per il rilascio dei Titoli per la navigazione nazionale costiera.

(G.U. 9 dicembre 2016, n. 287)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 1 dicembre 2016

Disposizioni integrative al decreto 15 giugno 2015 in materia di salvataggio e antincendio nelle elisuperfici a servizio di strutture ospedaliere.

(G.U. 12 dicembre 2016, n. 289)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplodenti
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplodenti
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplodenti
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplodenti
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplodenti
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplodente
(G.U. 13 dicembre 2016, n. 290)

Rassegna di giurisprudenza

Telecamere nei luoghi di lavoro: nessuna depenalizzazione in caso di violazioni

Corte di cassazione – Sezione III penale – Sentenza 26 ottobre 2016 n. 45198

Lo Statuto dei lavoratori vieta espressamente l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che consentano il controllo a distanza dei lavoratori, permettendone l'installazione, se richiesti da esigenze organizzative e produttive o di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale, solamente previo accordo con le rappresentanze sindacali unitarie o con quelle aziendali, o, in mancanza di accordo, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro. Così si sono espressi i giudici penali della Cassazione con la sentenza n. 45198 del 2016.

Pertanto tale disposizione, in forza del combinato disposto degli articoli 114 e 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, trova le sue sanzioni in quelle previste dall'articolo 38, comma 1, della medesima legge n. 300 del 1970; con la conseguente esclusione della depenalizzazione introdotta dal decreto legislativo n. 8 del 2016, essendo prevista la pena alternativa dell'ammenda o dell'arresto e non la sola pena pecuniaria.

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo - Il reato di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) è di pericolo, essendo diretto a salvaguardare le possibili lesioni della riservatezza dei lavoratori, con la conseguenza che per la sua integrazione è sufficiente la mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, in quanto per la punibilità non sono richiesti la messa in funzione e/o il concreto utilizzo delle apparecchiature.

(Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Diritto, 5 dicembre 2016)

Approfondimenti

L'alternanza scuola-lavoro

Con circolare n. 44 del 21 novembre 2016 l'Inail ha illustrato tutti gli aspetti contributivi concernenti gli infortuni occorsi a studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro, affrontando anche il tema della qualificazione giuridica, sotto il profilo della normativa prevenzionale, di tali progetti.

Sotto quest'ultimo profilo evidenzia l'Istituto assicuratore che, in virtù dell'art.1 del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, i suddetti progetti non danno luogo alla costituzione di rapporti di lavoro.

Ne consegue che l'attività svolta dagli studenti, in tale ambito, è sostanzialmente assimilata a quella dei lavoratori presenti in azienda, in quanto sono esposti ai medesimi rischi lavorativi che incombono su tutti i soggetti presenti in quest'ultima. Si tratta quindi di casi di infortunio accaduti in ambiente di lavoro e, quindi, indennizzabili.

Altresì indennizzabili sono poi gli infortuni avvenuti non solo negli stabilimenti aziendali, bensì anche in cantieri all'aperto o luoghi pubblici, purché in essi si svolga un progetto di alternanza scuola-lavoro e l'attività ivi svolta presenti le caratteristiche oggettive elencate dall'art.1 del d.P.R. 1124/65.

Sono, inoltre, da ammettere a tutela anche gli infortuni occorsi durante il tragitto tra la scuola presso cui è iscritto lo studente e il luogo in cui si svolge l'esperienza di lavoro, in quanto tale percorso è organizzativamente e teleologicamente, quale prolungamento dell'esercitazione pratica, scientifica o di lavoro, riconducibile all'attività protetta svolta durante l'esperienza di alternanza scuola-lavoro, così come previsto nell'ambito del progetto educativo.

Non è, invece, tutelabile l'infortunio in itinere che accada nel percorso dal luogo di abitazione a quello in cui si svolge l'esperienza di lavoro e viceversa.

Di particolare rilievo è, poi, la precisazione dell'Inail secondo cui agli studenti si debbano applicare le disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto equiparati - ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 - ai lavoratori.

In quanto tali, agli stessi dovrà essere erogata la formazione prevista ai sensi dell'art. 37 del citato decreto, la quale dovrà tenere conto degli specifici contesti produttivi presso i quali saranno assegnati.

Al riguardo, l'Istituto ha informato di aver declinato un modello di riferimento finalizzato alla progettazione e alla realizzazione di percorsi formativi destinati agli studenti in regime di alternanza scuola-lavoro, di carattere generale e specifico, con particolare riguardo ai rischi correlati alle mansioni cui gli studenti stessi saranno adibiti.

I percorsi verranno resi disponibili nella tradizionale modalità "in presenza" o in modalità e-learning in attuazione, in particolare, dell'accordo di partenariato sottoscritto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca.

Tali percorsi potranno poi essere erogati attraverso una formazione "a cascata", con il coinvolgimento dei dirigenti scolastici, del corpo docente e degli stessi studenti.

Con riferimento all'indennizzabilità degli eventi occorsi agli studenti impegnati in attività di alternanza scuola-lavoro ma verificatisi nell'ambito scolastico, l'Istituto assicuratore conferma che gli studenti sono assicurati soltanto se gli eventi sono occorsi in occasione delle seguenti attività previste dall'art. 4, n.5 del d.p.r. 1124/1965:

- esperienze tecnico – scientifiche, esercitazioni pratiche e di lavoro;
- attività di educazione fisica nella scuola secondaria;
- attività di scienze motorie e sportive, nonché attività di alfabetizzazione informatica e di apprendimento di lingue straniere con l'ausilio di laboratori nella scuola primaria e secondaria;
- viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo.

Anche in tale ambito resta, quindi, escluso dalla tutela l'infortunio in itinere occorso nel normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione alla sede della scuola presso cui lo studente è iscritto.

In relazione al regime assicurativo per gli studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro evidenzia l'Inail, nella circolare in commento, che gli studenti della scuola secondaria impegnati in ambito scolastico nei percorsi di alternanza scuola-lavoro ricevono la copertura assicurativa anche per i rischi legati a tale attività che è ricompresa nell'ambito delle esercitazioni di lavoro di cui al citato articolo 4, n. 5 del T.U. Sicurezza.

La copertura antinfortunistica viene attuata mediante la gestione per conto dello Stato, per gli studenti delle scuole statali, mentre per gli studenti delle scuole non statali mediante il versamento di un premio speciale unitario, previa comunicazione, tramite l'apposito servizio online "Regolazione Alunni" del numero degli alunni e studenti che partecipano a esperienze tecnico scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro o a progetti di alternanza scuola lavoro. Per questi ultimi studenti, sono in corso le verifiche per un aggiornamento del premio, anche in relazione all'andamento infortunistico.

Circa le prestazioni erogate, viene evidenziato che l'Inail eroga agli studenti impegnati nei percorsi di alternanza scuola lavoro le seguenti prestazioni:

-prestazioni economiche: indennizzo del danno biologico in capitale per menomazioni integrità psicofisica pari o superiori al 6% e rendita per menomazioni di grado superiore al 16%; assegno per l'assistenza personale continuativa; integrazione della rendita; rimborso spese per farmaci e rimborso viaggio e soggiorno per cure termali e soggiorni climatici;

-prestazioni sanitarie: prime cure ambulatoriali e accertamenti medico-legali;

-prestazioni protesiche con fornitura di protesi, ortesi e ausili;

-prestazioni riabilitative.

Si ricorda, infine, che l'obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale degli studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro ricade sul dirigente scolastico, salvo che sia diversamente stabilito in ambito convenzionale.

Conseguentemente, l'assicurato è tenuto a comunicare l'infortunio occorsogli – o a denunciare la malattia professionale – al suddetto soggetto.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 1 dicembre 2016)

Lo stress lavoro correlato e malattie professionali

Da anni la giurisprudenza di merito e di legittimità si interroga sulla possibilità o meno di qualificare lo stress lavoro correlato in termini di causa produttiva di malattia professionale.

È chiaro che la questione pone rilevanti profili di interesse per il datore di lavoro sia in ragione degli oneri di carattere assicurativo che, eventualmente, delle tutele giurisdizionali.

32

Com'è noto, infatti, le malattie professionali si distinguono in tabellate, ai sensi del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e non tabellate.

In relazione alle prime, il lavoratore si giova della presunzione legale di nesso eziologico tra l'attività lavorativa svolta e l'agente patogeno cui è stato esposto.

Diversamente, invece, nel secondo caso il lavoratore ha l'obbligo di fornire la prova dell'esistenza della malattia, della causa di lavoro, nonché del rapporto eziologico esistente tra quest'ultima e la tecnopatia.

In particolare, in relazione alla causa di lavoro il lavoratore avrà l'onere di dimostrare le caratteristiche morbigene della lavorazione svolta e che le particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro hanno favorito l'insorgenza della malattia.

Ciò posto, poiché lo stress lavorativo non rientra nell'elenco delle malattie professionali fissato dalla legge, si segnala una rilevante sentenza della suprema Corte di Cassazione che ha aperto la strada a un nuovo indirizzo di pensiero, ora maggioritario.

Secondo la suprema Corte, con la sentenza dell'11 settembre 2006, n. 19434, "è onere del ricorrente fornire le prove necessarie a configurarlo in termini di malattia professionale in relazione alla concretezza del caso considerato".

In realtà, sia in primo che in secondo grado il ricorso era stato rigettato sul presupposto della mancata sussistenza proprio del nesso causale tra l'insorgenza della malattia, da un lato, e le mansioni svolte ed i ritmi di lavoro seguiti, dall'altro.

In particolare, con il terzo motivo di ricorso la lavoratrice denunciava la violazione del c.d. principio di equivalenza delle cause, espresso e sancito dall'art. 41 c.p.

I giudici di appello, infatti, avevano escluso la ricorrenza del nesso causale tra la malattia professionale e i ritmi di lavoro seguiti, in ragione del fatto che la ricorrente si fosse trovata, durante la sua vita, ad affrontare delle situazioni personali difficili e traumatiche, non collegate all'attività lavorativa svolta.

Prima di esaminare la pronuncia della Suprema Corte non può non osservarsi come in dottrina esistano diverse definizioni di nesso di causalità, tra le quali, in via di esemplificazione, è possibile enucleare almeno tre teorie.

La prima, ossia la teoria della condicio sine qua non, ritiene che nel sistema risarcitorio civilistico un evento dannoso possa considerarsi causato da un altro se, ferme restando le altre condizioni, il primo non si sarebbe verificato in assenza del secondo.

La seconda teoria è quella della c.d. regolarità causale o causalità adeguata, la quale afferma che per determinare una causalità giuridicamente rilevante è necessario avere riguardo alle serie causali che, nel momento in cui si produce l'evento causante, non appaiono del tutto invero-simili. Infine, occorre ricordare la c.d. teoria della causalità efficiente, mutuata dalla teoria penale del concorso di cause, in virtù della quale le concause sopravvenute, ma anche preesistenti e simultanee, presentano una pari valenza causale nella produzione dell'evento, salvo che non sia intervenuta una causa la quale, da sola, abbia interrotto il predetto nesso causale, venendo ad acquisire un ruolo esclusivo nella causazione dell'evento.

La pronuncia in esame fa espressa applicazione proprio dell'ultima teoria esposta in tema di nesso di causalità. Essa, infatti, si allinea ad un ormai consolidato orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità in tema di verifica dei criteri di governo dell'accertamento del rapporto di causalità, il quale riconosce un valore risolutivo al c.d. principio di equivalenza delle concause lavorative.

Com'è noto, la giurisprudenza è pacificamente orientata a ritenere che il principio dell'equivalenza delle cause di cui all'art. 41 c.p. sia applicabile anche alla materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. La questione che la causa pone verte, tuttavia, sulla portata del principio dell'equivalenza causale e, precisamente, sul rapporto esistente tra la concausa e l'evento.

In generale, il tema delle concause applicato al territorio delle malattie professionali fa riferimento a quelle condizioni morbose, preesistenti o indipendenti da cause collegate al lavoro, che hanno l'effetto di produrre una patologia che, su di un piano anatomico-funzionale, si pone in misura diversa e più grave di quella che la lesione conseguente a malattia professionale avrebbe normalmente prodotto.

In applicazione del principio dell'equivalenza delle condizioni, la concausa è causa per intero dell'evento anche se sono presenti altre concause. In altre parole, a fronte di una malattia professionale derivata da una causa sia lavorativa che extralavorativa - aventi entrambe natura efficiente e causale - deve necessariamente trovare applicazione il principio espresso dall'art. 41 c.p. in tema di equivalenza causale, in base al quale «il concorso di cause preesistenti, simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità tra l'azione, l'omissione e l'evento».

In applicazione della teoria della par condicio causale, pertanto, qualsivoglia comportamento che si ponga come precedente o concomitante o sopravveniente nella verifica della seriazione di accadimenti concludentesi poi con la produzione dell'evento, oggetto dell'addebito, deve ritenersi concausa, in senso giuridico, dello stesso.

Conformemente alla suddetta teoria, pertanto, il nesso causale non verrà escluso da una precedente predisposizione morbigena del lavoratore e dal concorso di altre cause, anche eventualmente aventi origine extra-lavorativa.

Ciò che conta è che sia stato posto in essere anche uno solo degli antecedenti necessari dell'evento. La conseguenza è che la prestazione assicurativa spettante al lavoratore non potrà essere ridotta nella misura percentuale corrispondente all'entità patologica esplicita dalla sola malattia professionale, ma dovrà essere riconosciuta per l'intero, non essendo possibile distinguere tra cause professionali e cause non professionali in applicazione del principio dell'equivalenza delle cause.

Il ragionamento si fa, invece, diverso qualora, a norma dell'art. 41, co. 2, c.p. si verifichi una causa autonoma, la quale, ponendosi nella seriazione causale in modo eccezionale, atipico e imprevedibile, sia da sola sufficiente a produrre l'evento.

Ciò, infatti, viene ad escludere in toto il nesso eziologico tra l'evento e la causa antecedente, facendola considerare tamquam non esset e scendere al rango di mera occasione.

La pronuncia in esame si allinea, in conclusione, all'orientamento dominante in sede di giurisprudenza di legittimità in materia di malattie professionali, con specifico riguardo al tema dell'equivalenza delle concause nella causazione dell'evento.

In questo senso, la Suprema Corte ha ritenuto non decisiva l'opposizione sollevata dall'Inail in ordine ad una pregressa situazione personale particolarmente delicata della ricorrente, ritenendo più opportuno rinviare la decisione ad un altro giudice di appello, previo espletamento di una

consulenza medico-legale volta ad accertare l'esistenza, il grado invalidante, la causa e le eventuali concause dell'invocata malattia in rapporto alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro, alla durata ed all'intensità dell'esposizione a rischio.

Così statuendo, pertanto, la Corte si è venuta altresì ad allineare a quel filone giurisprudenziale secondo il quale il rischio di malattia professionale da naturale predisposizione non vale ad escludere del tutto quello di origine professionale, in quanto il ruolo di concausa va attribuito anche ad una minima accelerazione evolutiva e di aggravamento di una pregressa o attuale patologia, ove se ne riconosca l'incidenza negativa.

In conclusione, il nesso causale non solo non è escluso da una predisposizione morbosa del lavoratore, quale può essere una situazione personale di particolare delicatezza, ma addirittura una situazione di stress lavorativo può giungere a determinare una rottura di un già precario equilibrio organico, dando luogo proprio a conseguenze invalidanti, con il conseguente obbligo in capo all'Inail di risarcirle.

Ove si vengano, poi, a traslare le considerazioni sin qui svolte sul piano del generale obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2087 c.c., occorre in primis rifuggire da ogni apriorismo volto a interpretare la responsabilità giuridica da tale disposizione scaturente in termini di responsabilità oggettiva.

Piuttosto, il lavoratore che lamenti di avere subito un danno alla salute avrà l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività delle condizioni di lavoro e, infine, il nesso causale che li unisce, in tal caso anche giovandosi della teoria dell'equivalenza delle concause.

Infatti, il nesso causale rilevante ex art. 2087 c.c. non attribuisce valore esclusivamente agli eventi che costituiscono una conseguenza necessitata della condotta datoriale, secondo un giudizio prognostico ex ante, bensì si estende a tutti gli eventi possibili, anche eventualmente frutto dell'intervento di concause preesistenti, concomitanti o successive, con la conseguenza che anche una situazione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro e dare diritto al lavoratore che la subisce di ottenere una prestazione assicurativa in proprio favore da parte dell'Inail.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 17 novembre 2016)

L'Esperto risponde

■ Invalidità Inail al vaglio del medico

D. *Il medico competente di un'azienda ospedaliera pubblica, ai sensi della legge 81/2008, può modificare il giudizio di idoneità di un lavoratore, rendendolo idoneo alle mansioni del proprio profilo professionale e non tenendo conto di una invalidità riconosciuta dall'Inail, che ne limitava la tipologia di impiego?*

R. L'azione del medico competente non è vincolata, sebbene svolta in regime di discrezionalità tecnica: ne consegue che, qualora egli ritenga che ne sussistano i presupposti, il giudizio di idoneità alla mansione può essere espresso incondizionatamente (seppure ancorato a idonea valutazione delle obiettive condizioni del lavoratore e sorretto da un congruo impianto motivazionale).

(Pierguido Soprani, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 5 dicembre 2016)

■ L'invio della notifica preliminare di cantiere

D. *La notifica preliminare di cantiere può essere effettuata dal coordinatore esecutivo o dev'essere formulata dal direttore dei lavori?*

R. L'articolo 99, comma 1, del Dlgs 81/2008 prevede l'obbligo, a carico del committente o del responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, della trasmissione all'Asl e alla direzione provinciale del Lavoro territorialmente competenti della notifica preliminare, elaborata conformemente all'allegato XII al decreto citato. La notifica preliminare dev'essere inviata nei casi previsti dalle lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 99. In Lombardia, la regione da cui scrive il lettore, la trasmissione della notifica preliminare all'Asl e alla direzione provinciale del Lavoro va

effettuata con un solo inoltro per via telematica, collegandosi al sito www.previmpresa.servizirl.it/cantieri/ e registrandosi o utilizzando la Carta regionale dei servizi.

La notifica preliminare va inviata anche al Comune nel cui territorio si trova il cantiere, nel caso in cui sia stato richiesto il permesso di costruire.

In conclusione, i soggetti destinatari dell'obbligo di notifica sono il committente e il responsabile dei lavori; nulla vieta che "materialmente" sia il coordinatore della sicurezza per l'esecuzione ad attivarsi, ricevendo specifico incarico dai primi, ma ferme restando le responsabilità a carico di essi.

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 5 dicembre 2016)



GRUPPO₂₄ORE

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.