

PUNTO^{di}VISTA

FONDAZIONE ASSO.SAFE - NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

81CHECK.IT: BALUARDO
DI AFFERMAZIONE
PER LA REDAZIONE
DEI DOCUMENTI AZIENDALI

L'ERRORE UMANO
COME CAUSA
DI INFORTUNIO
SUL LAVORO

MARZO
2017



IN COLLABORAZIONE CON

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Dalla Fondazione

81CHECK.IT: BALUARDO DI AFFERMAZIONE PER LA REDAZIONE DEI DOCUMENTI AZIENDALI, CHE RISPETTA LE SINGOLE REALTÀ LAVORATIVE, LE LINEE GUIDA EUROPEE, NAZIONALI E REGIONALI
Il panorama legislativo italiano, per ciò che concerne la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, è un tema in costante e continua evoluzione e i vari mutamenti normativi, vengono, di volta in volta, da parte del legislatore, innestati su un quadro normativo diverso, che cerca di sciogliere e dipanare dubbi applicativi ed interpretativi.
(Dott.ssa Giuseppina Filieri, Vicepresidente della Fondazione Assosafe – Responsabile di 81check.it.)

3

NEWS

8

RASSEGNA DI NORMATIVA

20

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

25

Approfondimenti

L'ERRORE UMANO COME CAUSA DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica ha portato ad un decremento degli incidenti dovuti a guasti di natura tecnica grazie all'introduzione di metodi e strumenti di prevenzione e protezione sempre più innovativi e funzionali, che hanno reso i sistemi più affidabili ed efficaci. L'elemento che invece, più degli altri, incide sul tasso e sulle dinamiche degli incidenti lavorativi - sia a livello statistico sia in termini di gravità delle conseguenze - è l'errore umano. Le stime concordano nell'attribuire agli errori commessi dall'uomo la responsabilità nel 60-80% degli incidenti e solo per la restante parte le cause sono imputabili a carenze tecniche o organizzative.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 26 gennaio 2017)

28

L'ESPERTO RISPONDE

36

Chiuso in redazione il 17 marzo 2017

Dalla Fondazione

- **81check.it: baluardo di affermazione per la redazione dei documenti aziendali, che rispetta le singole realtà lavorative, le linee guida europee, nazionali e regionali**

Il panorama legislativo italiano, per ciò che concerne la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, è un tema in costante e continua evoluzione e i vari mutamenti normativi, vengono, di volta in volta, da parte del legislatore, innestati su un quadro normativo diverso, che cerca di sciogliere e dipanare dubbi applicativi ed interpretativi.

A volte questo provoca un atteggiamento di smarrimento ed incertezza, in quanto sia i professionisti del settore, ma anche le aziende, faticano a scardinare delle conoscenze che, con il tempo, si erano andate a consolidare quali “assunti di base necessari” per avere un’adesione non solo burocratica, ma anche e soprattutto conoscitiva, di ciò che il decreto andava ad imporre.

Di certo la normativa, sin dalle origini, imponeva a TUTTI I DATORI DI LAVORO di produrre dei documenti per valutare TUTTI i rischi presenti azienda (quindi questo è un dato che potremmo definire come “acquisito”) ma andava a differenziare la redazione degli stessi, ad esempio, in base al numero di dipendenti. Con l’abolizione delle autocertificazioni, di cui si potevano avvalere quei datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o uguale a dieci, si è assistito al proliferare di documenti (quando parlo di documenti mi riferisco ai DVR, alle valutazioni del Rumore e delle Vibrazioni, alla valutazione del rischio Chimico, ecc) che, di fatto, riportavano un’elencazione di alcuni dati dell’azienda, per dare una parvenza di Documento DELL’AZIENDA, ma che di fatto ben poco avevano a che fare con essa: il tutto si andava a ridurre ad un’INCONSISTENTE COPIA ED INCOLLA.

Assistiamo molto spesso, e penso che questo possa essere un dato abbastanza generalizzabile, all’exasperazione dei datori di lavoro che si trovano a vedere i loro documenti respinti dagli organismi di controllo, e, a dei tecnici che, come dei maratoneti esausti, sono sempre alla ricerca di un programma o un software “innovativo” che dia loro la possibilità di produrre documenti che facciano la differenza e siano di facile e veloce utilizzo.

Sul mercato molti sono i software che PRODUCONO documenti, ma credo che ben pochi siano in grado poterli REALIZZARE.

Mi rendo conto che probabilmente, per alcuni, le mie sono riflessioni ridondanti, ma, a mio avviso, sono dati di fatto che non possono essere secondari al tema della sicurezza, oramai fin troppo strumentalizzato, anzi devono essere considerati indispensabili, affinché la norma si possa riappropriare di quell'oggettivo valore, che le è proprio, legato alla tutela della salute e sicurezza di tutti.

Ed è con questo spirito che lo strumento messo a punto per la redazione dei documenti, frutto di lavoro, dedizione e conoscenza, segna un punto di svolta notevole andando a tracciare una linea di demarcazione netta tra i software e 81check.

Con 81check.it, la Fondazione, ha voluto fornire a tutti i professionisti del proprio network, non uno strumento che "facesse il lavoro al loro posto", ma uno strumento che, operativamente, fosse in grado di SUPPORTARE tutti i tecnici abilitati, sia nella delicatissima fase di sopralluogo (in cui vengono reperiti i dati), sia nella fase in cui è necessario calarsi, CON il datore di lavoro, all'interno della realtà lavorativa aziendale, per poterne poi descrivere:

- le fasi e le attività lavorative di cui si compone
- i lavoratori e le lavoratrici
- le varie mansioni lavorative
- le attrezzature di lavoro che vengono utilizzate
- le aree in cui le fasi e le attività vengono espletate

Pertanto lo strumento 81check.it cambia completamente la visione: E' IL PROFESSIONISTA A REDIGERE IL DOCUMENTO, non un software che di "tecnico" potrebbe avere molto, ma di PERSONALIZZABILE ben poco.

Accedendo alla piattaforma 81check.it e cliccando sul documento che si desidera redigere, il professionista, mediante una procedura guidata, sarà in grado di reperire e, di conseguenza, inserire, i dati necessari alla redazione del documento: ciò gli permette di avere uno strumento di semplice utilizzo, attivo su tutto il territorio nazionale 24 ore su 24, fruibile da qualsiasi portale che abbia una connessione internet, e che, soprattutto, porti alla redazione di un documento che

rispecchi fedelmente la realtà dell'azienda per la quale viene prodotto.

Si tratta di uno strumento preciso, intuitivo e valido il cui utilizzo consente al centro di formazione da un lato di "snellire" il lavoro, ma dall'altro di poterlo "implementare" poiché clienti contenti portano altri clienti CONTENTI. È bene sempre ricordare che i clienti non sono numeri "da codificare", ma Persone che si fidano e si affidano a dei professionisti.

5

Al termine dell'inserimento dei dati, il tecnico effettuerà l'invio della check list, opportunamente redatta e, nel giro massimo di cinque giorni lavorativi, potrà effettuare il download del documento, effettuando il login nella propria area riservata presente in piattaforma 81check.it.

Il team di professionisti che la Fondazione mette a disposizione del network, non si sostituiscono al tecnico e non redigono il documento "per Suo conto", ma si occupano di effettuare, in maniera chiara e dettagliata, una stima dei rischi (in base ovviamente al tipo di documento) esclusivamente sulla base dei dati, che, sono stati in precedenza caricati dal tecnico in piattaforma.

I documenti così prodotti saranno, non solo facilmente comprensibili e leggibili dal tecnico, ma anche dal suo cliente. Quest'ultimo dovrà conoscerne i contenuti, ma soprattutto comprendere, ciò che nei documenti (che parlano della Sua Azienda) viene riportato. Qualora dovesse riscontrare difficoltà, a qualsiasi livello, sarà compito del tecnico che lo ha redatto, provvedere alla spiegazione dello stesso.

In tal modo, si dà vita e profusione a quel seme fondamentale che porta allo sviluppo della sicurezza nei luoghi di lavoro, che è uno dei principi fondamentali che costituiscono il network, andando pian piano ad abolire il proliferare di documenti imprecisi e lacunosi, che non solo sviliscono la normativa, ma riducono il tutto ad un mero espletamento di pratiche burocratiche.

Lo strumento 81check.it è nato quale supporto operativo al lavoro di tutti quei centri di formazione che quotidianamente si trovano a doversi confrontare con la redazione di vari documenti: è bene ricordare che, seppur alcune aziende svolgano attività simili, di fatto, i rischi che in esse ritroviamo sono diversi, in quanto diversi sono i luoghi in cui vengono espletati e diverse sono le persone e le attività che in essa si svolgono.

I professionisti che decidono di non avvalersi di un software, ma della piattaforma on line 81check.it dimostrano di possedere il giusto apporto conoscitivo, esperienziale ed, in ultimo (non certo per importanza), un bagaglio di competenze tali, in grado di poter, di volta in volta differenziare esigenze e strumenti dei propri clienti.

In un'epoca in cui bisogna ottimizzare i tempi e ridurre i costi, mantenendo uno standard qualitativo alto, è indiscutibile che 81check.it, racchiude in un unico strumento tutte queste caratteristiche. Il team di lavoro che l'ha strutturato, ha tenuto conto e ha ridefinito tutti i parametri, ritenuti indispensabili, per poter produrre, in maniera fedele, tutti i documenti di cui le aziende necessitano.

La sfida di 81check.it è quotidiana! Riuscire a ricalibrare il mercato del lavoro che costantemente sottopone sia le aziende che i datori di lavoro a delle vere e proprie vessazioni, è uno degli obiettivi dello strumento che, non fa altro che sottolineare la necessità della competenza, della sicurezza e della lungimiranza, garantendo la giusta tutela, non solo a coloro che fanno il lavoro, ma anche per coloro che il lavoro lo creano.

Intuitiva, di semplice utilizzo, dotata di una procedura guidata per l'inserimento dei dati e con un team di supporto sempre a disposizione, 81check.it è l'unica piattaforma esistente ad oggi su tutto il territorio nazionale, in grado di poter redigere, in maniera fedele e veloce, tutti i documenti che vengono richiesti dai tecnici che fanno parte del network.

Attualmente 316 sono i Centri di Formazione del network della Fondazione Assosafe che, in qualità di sedi territoriali o regionali di diretta emanazione di ADLI (Associazione Datori di Lavoro Italiani), partner esclusivo della Fondazione, si avvalgono dello strumento 81check, per la redazione dei documenti.

I documenti che quotidianamente vengono prodotti dagli 8 professionisti dedicati alla stesura degli stessi, sono di circa 20 valutazioni dei rischi e di 8/10 valutazioni specifiche (ad esempio rischio rumore, vibrazioni, chimico, ecc) al giorno.

Il personale laureato preposto, nel momento in cui riceve i dati per la stesura dei documenti da parte di un centro di formazione, si preoccupa di verificare eventuali direttive regionali emanate dalla regione in cui il centro opera, riuscendo in tal modo a redigere un documento che tenga conto sia delle linee guida contenute nel Testo Unico, ma anche delle indicazioni regionali, producendo, così, un documento ad hoc e su misura dell'azienda.

Effettuando l'adesione al network della Fondazione Assosafe, il centro di formazione potrà, collegandosi al sito www.81check.it, selezionare il documento che intende redigere, con la certezza che coloro che si occuperanno della redazione, fanno parte di un team di professionisti, altamente qualificati, che dedicano le loro giornate lavorative alla stesura e redazione dei documenti.

Queste sono le principali caratteristiche che fanno di 81check.it, l'unica piattaforma in grado di

rispondere in toto sia alle esigenze dei tecnici professionisti, sia delle aziende per cui i documenti vengono elaborati e prodotti.

(Dott.ssa Giuseppina Filieri, Vicepresidente della Fondazione Assosafe – Responsabile di 81check.it.)

■ **La comunicazione dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori**

Con avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale, l'Inail ricorda che i medici competenti entro il 31 marzo 2017 devono trasmettere per via telematica all'Inail i dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti nel 2016 a sorveglianza sanitaria.

I contenuti e le modalità di trasmissione delle informazioni sono stati definiti con il decreto interministeriale del 9 luglio 2012 (pubblicato in Gazzetta ufficiale il 26 luglio 2012 e modificato dal decreto interministeriale del 6 agosto 2013 pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 212 del 10 settembre 2013).

L'Inail ha predisposto un applicativo web, in base all'intesa in Conferenza unificata del 20 dicembre 2012 (atto n. 153/CU), strutturato secondo modalità semplificate e standardizzate in modo tale da consentire l'inserimento dei dati così come previsto dall'allegato II (Cfr. All. 3B del D.Lgs. 81/08) del d.m. 9 luglio 2012.

*(Pierpaolo Masciocchi, **Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 8 marzo 2017**)*

■ **La valutazione del rischio biologico negli ambienti sanitari**

Il 6 marzo 2017 l'Inail ha reso disponibile un importante strumento applicativo per la valutazione del rischio biologico negli ambienti sanitari.

Si ricorda, in proposito, che la valutazione del rischio biologico costituisce un preciso obbligo di legge per tutte le attività di lavoro in cui si possa riscontrare un rischio di esposizione. Ai sensi del D.Lgs. 81/08 le attività svolte nei servizi sanitari (ospedali, ambulatori, studi dentistici, servizi di assistenza) rientrano tra quelle che possono comportare la presenza di agenti biologici (Cfr. All. XLIV al D.Lgs. 81/08).

In esse infatti l'operatore sanitario è costantemente esposto al contatto con fluidi biologici, aerosol respiratori, materiali o strumenti dedicati a pratiche mediche o chirurgiche potenzialmente contaminati. Il rischio biologico può, dunque, considerarsi intrinseco allo svolgimento di tali attività. In ambito Inail le malattie infettive e parassitarie sono inquadrare come malattie-infortunio: ciò in virtù dell'assimilazione del concetto di "causa virulenta", conseguente alle caratteristiche di virulenza/tossicità dell'agente patogeno, a quello di "causa violenta" che, insieme alla "lesione" e all' "occasione di lavoro" connotano un "infortunio sul lavoro assicurato".

Nei casi di infortunio sul lavoro l'Inail "è tenuto a prestare all'assicurato le cure mediche e chirurgiche necessarie per tutta la durata dell'inabilità temporanea al lavoro ed anche dopo la guarigione clinica, ritenendo le stesse fondamentali per il recupero della capacità lavorativa" (Cfr. art. 86 del d.P.R. 1124/65).

Le prestazioni curative a favore degli infortunati e dei tecnopatici sono erogate negli ambulatori "Prime Cure" dell'Istituto.

Nonostante l'ampia diffusione e disponibilità, sia a livello nazionale che internazionale, di linee guida, buone prassi o indicazioni operative per il controllo del rischio di esposizione ad agenti biologici negli ambienti sanitari, non si disponeva, sino ad oggi, di una metodologia di riferimento validata per la valutazione del rischio biologico. La mancanza di uno standard generava, di conseguenza, notevoli difformità di valutazione e, soprattutto, non consentiva la comparabilità dei risultati ottenuti.

Sono questi i motivi che hanno determinato la realizzazione dell'applicativo che, rendendo disponibile un percorso metodologico uniforme di valutazione del rischio occupazionale, consente ai datori di lavoro e ai servizi di prevenzione e protezione di individuare e di pianificare gli interventi migliorativi da attuare e la loro scala di priorità.

L'algoritmo è strutturato in sezioni, per ognuna delle quali è prevista la compilazione di tabelle sulla base delle informazioni e dei dati relativi ad ambienti, attività e procedure di lavoro, aventi rilevanza ai fini dell'analisi delle fonti di pericolo biologico nel contesto lavorativo vigente.

Una volta inseriti i dati, lo strumento calcola in automatico il livello di rischio associato allo svolgimento della mansione lavorativa in esame.

Possono avvalersi dello strumento i datori di lavoro, i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e quanti sono interessati all'utilizzo del prodotto, purché registrati al portale Inail. **(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE – Tecnici24*, 8 marzo 2017)**

■ Il nuovo Modello OT 24 per le istanze da presentare nel 2017

Con Nota Prot. 4131 del 24 febbraio 2017 la Direzione Centrale rapporto assicurativo dell'Inail ha diffuso alcuni importanti chiarimenti in merito alle modalità di compilazione della domanda per la richiesta riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

Va preliminarmente ricordato che 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) 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.

Precisa l'Inail, con la nota in commento, che le aziende devono compilare un'unica domanda OT24 che può riferirsi:

- a tutte le Pat, nel caso di selezione di Interventi generali, Sezioni A, B e D:
- a singole Pat nel caso degli interventi delle Sezioni C e E.

L'istanza, quindi, può riguardare anche una sola Pat dell'azienda se gli interventi ricompresi nelle sezioni C e/o E sono stati attuati nell'anno 2016 su un'unica Pat. Inoltre, nelle Sezioni C ed E sono presenti alcuni interventi il cui punteggio è stato differenziato in relazione al settore produttivo di appartenenza dell'azienda.

In relazione alla sezione "A" l'Inail chiarisce che la procedura online del nuovo modello OT24 2017, in occasione della scelta di un intervento nella predetta sezione, non consente la selezione delle Pat ma, in automatico, le considera nella loro totalità, diversamente dalla versione online del modello OT24 2016, in cui la compilazione richiedeva l'indicazione delle singole Pat oggetto dell'intervento.

Con riferimento poi agli interventi relativi alla Responsabilità sociale, sezione "B" del modello OT24 2017, ribadisce l'Inail che, ai fini del raggiungimento del punteggio 100, le aziende dovranno selezionare interventi unicamente nell'ambito della sezione in questione. Ciò in quanto gli impegni ispirati alla responsabilità sociale assunti dall'azienda implicano l'adozione di svariate iniziative necessarie a dimostrarne la piena realizzazione. In tal senso, infatti, la sezione "B" prevede ben 45 interventi attinenti ai più disparati campi della responsabilità sociale.

Infine, con riferimento al punto E-8, l'Inail conferma la validità, ai fini del riconoscimento del beneficio, di un sistema "uomo a terra" con la formula leasing/noleggio, e precisa, al riguardo, che la formula del noleggio non inficia la validità prevenzionale dell'intervento. In tale fattispecie dovrà essere allegata all'intervento la documentazione giustificativa della disponibilità del "sistema" avendo cura di qualificare tale documentazione con l'espressione "fatture", nelle more dell'aggiornamento dell'applicativo.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 1 marzo 2017)

■ Nell'Unione europea obiettivo di un ispettore ogni 10mila lavoratori

Il Parlamento europeo detta importanti linee programmatiche per i Paesi membri in materia di ispezioni del lavoro.

Con il documento pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 23 dicembre scorso vengono affrontate le varie problematiche che interessano la tutela del lavoro, nelle varie forme e applicazioni, fornendo nel contempo soluzioni legislative e contrattuali per farvi fronte. Il tutto non potrà comunque prescindere da una efficace ed efficiente ispezione del lavoro che abbracci tutti i fenomeni devianti.

Si parte dunque dal rafforzamento dei meccanismi dell'ispezione del lavoro e del loro possibile finanziamento a carico dei Fondi strutturali europei, al fine di garantire ispezioni efficaci che apportino valore aggiunto a sostegno della stessa coesione sociale.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, il documento invita gli Stati membri ad accrescere le risorse umane e finanziarie per le ispezioni del lavoro e raggiungere l'obiettivo di un ispettore ogni 10mila lavoratori, conformemente alle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nonché a rafforzare le sanzioni nei confronti delle imprese che non rispettano gli obblighi loro incombenti riguardanti, in particolare, i salari, la durata del lavoro, la sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò dovrà essere accompagnato da una necessaria formazione comune degli ispettori del

lavoro e degli altri soggetti coinvolti, nonché degli stessi dirigenti, anche al fine di rafforzare l'efficacia del diritto comunitario in materia di protezione dei lavoratori che, ormai, è posto alla base delle varie disposizioni nazionali di tutela.

Il documento in questione "deplora" la situazione problematica causata dall'alto numero di "falsi lavori autonomi", soprattutto nel settore dell'edilizia, nonché dai lavoratori "immigrati" e "distaccati", dalla esternalizzazione e dal subappalto il che può dar luogo a un aumento del precariato e a un ulteriore deterioramento dei già bassi livelli di tutela dei lavoratori non dichiarati.

A tal proposito è stato ritenuto che i programmi nazionali di formazione per gli ispettori debbano includere moduli specifici su tali tematiche nonché sul lavoro sommerso.

Il documento non manca di soffermare la propria attenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, in particolare nei confronti dei lavoratori impegnati in "attività non dichiarate", evidenziando, con l'occasione, che il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro trova applicazione nei confronti di qualsiasi lavoratore, subordinato o autonomo. Suggerisce agli Stati membri di valutare la possibilità di offrire gratuitamente a tutti i lavoratori, una volta l'anno o secondo contratto, un check-up medico, con garanzie di riservatezza, per assicurare loro una protezione minima.

Il Parlamento europeo chiede che le competenti amministrazioni nazionali di controllo siano sostenute nell'attuazione di un sistema efficace di tutela del lavoro a livello aziendale, in particolare nelle piccole e medie imprese, e sollecita gli stessi Stati membri a provvedere a che le ispezioni siano maggiormente rivolte alla ricerca di soluzioni concrete e attuabili per le carenze individuate nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Il documento propone un "libro verde" che valorizzi il ruolo degli ispettori del lavoro e definisca norme europee uniformi in materia di ispezioni e formazione.

Per l'Italia, l'attuazione del documento potrebbe essere appropriata e tempestiva entrando immediatamente a far parte degli obiettivi, dell'organizzazione, della gestione e dell'articolazione del novello Ispettorato nazionale del lavoro.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 8 marzo 2017)

■ Ispettorato, 200mila controlli

Dai voucher (ora con le nuove regole sulla tracciabilità) al caporalato, dal lavoro nero (o irregolare) ai contributi, passando per la mediazione delle controversie di impiego e la certificazione dei

rapporti contrattuali: da gennaio è operativo l'Ispettorato nazionale del lavoro, introdotto dal Jobs act, con il compito di semplificare, e, perché no, far fare quel salto di qualità all'attività di "intelligence" dello Stato in materia previdenziale e lavoristica, accorpando competenze fino a ieri divise tra ministero del Lavoro, Inps e Inail. Una task force anti-illeciti composta da quasi 5mila ispettori, distribuiti in 78 uffici territoriali (prima erano 85), di cui quattro interregionali (Roma, Milano, Napoli e Venezia).

L'obiettivo resta piuttosto ambizioso: confermare, almeno in questa fase di avvio, una media annua di 200mila accertamenti, anche se, specie nell'ultimo periodo, gli introiti oggetto di ingiunzione sono lievemente calati, passando dagli 1,3 miliardi (dato Inps) del 2014 agli 1,1 miliardi del 2015 (e probabilmente il trend in discesa proseguirà nel 2016).

Le aziende fanno meno irregolarità? «Questo è vero in parte – spiegano in questo colloquio con il Sole 24 Ore il capo dell'Ispettorato, Paolo Pennesi, e il direttore dell'Attività ispettiva, Danilo Papa –. Le visite ai datori sono diventate più mirate e puntano su aspetti particolari. Nelle grandi industrie, per esempio, una verifica che facciamo è su eventuali risparmi anomali su trasferte e trasfertismo, come le esternalizzazioni fittizie di manodopera. Nelle pmi invece è ancora presente lavoro nero, purtroppo anche a causa della crisi».

Il nuovo Ispettorato sta partendo, e arrivano le prime indicazioni operative agli uffici: molti dei compiti svolti dalle ex Direzioni territoriali del lavoro sono rimasti immutati. Così, tra i tanti, «in tema di conciliazione delle cause di lavoro – ha spiegato Danilo Papa –, la competenza adesso è in capo agli Ispettorati territoriali, a cui aziende e lavoratori possono continuare tranquillamente a rivolgersi per tutte le fattispecie delineate dall'articolo 410 del Codice di procedura civile. Del resto, questo compito è scritto nell'articolo 11, comma 2, del Dlgs 149 del 2015 e ribadito dall'articolo 4 del nostro Dpcm istitutivo, che non sono mai stati modificati».

La sfida è rendere tutta l'attività ispettiva più semplice: già oggi Inps e Inail hanno processi informatizzati per selezionare le imprese da controllare. In futuro, in questi flussi, si dovrà inserire anche l'Ispettorato, chiamato a svolgere il ruolo di "cabina di regia". Oltre alla vigilanza previdenziale, su cui si continuerà a impegnare ispettori Inps e Inail, il faro resterà acceso sui profili più prettamente lavoristici, come l'orario di impiego, i trattamenti retributivi in applicazione dei Ccnl e il corretto utilizzo delle tipologie negoziali.

Una novità operativa è che tutto il personale ispettivo seguirà adesso direttive comuni: «In passato – ha sottolineato Papa – è capitato che in materia di accertamento sui voucher, per esempio, ispettori Inps punivano determinate condotte, che per il ministero del Lavoro non erano invece rilevanti. Ebbene, da oggi questo non potrà più accadere».

Ci sarà attenzione, inoltre, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, essenzialmente nei cantieri edili (il grosso dell'attività di vigilanza è rimasto in capo alle Asl); e pure, viste le novità legislative, sui distacchi transnazionali (qui si accerterà il rispetto delle nuove direttive).

L'Ispettorato avrà poi una nuova competenza: sulle autorizzazioni per l'installazione di impianti di videosorveglianza (la materia è stata riformata profondamente dal Jobs act). «Si tratta di una semplificazione importante per le imprese – ha aggiunto Papa –. Fino a ieri l'ok veniva dato dalle Dtl, e poteva capitare che un'azienda con stabilimenti a Verona, Firenze, Salerno, chiedeva tre autorizzazioni diverse, che magari venivano date, ma con prescrizioni differenti. Quindi, si perdeva tempo, e doveva intervenire il ministero. Con l'Ispettorato, diventerà tutto più facile: sarà sufficiente una sola richiesta, che, se accolta, consentirà l'immediata installazione dell'apparecchiatura, senza altri passaggi burocratici».

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – 10 febbraio 2017)

■ I segnali di sicurezza per la prevenzione di infortuni

Lo scorso 2 febbraio 2017 è entrata in vigore la norma UNI EN ISO 7010:2017, che contiene una raccolta di simboli armonizzati e prescrive i segnali di sicurezza da utilizzare nella prevenzione degli infortuni, nella protezione dal fuoco, per l'informazione sui pericoli alla salute e nelle evacuazioni di emergenza.

Si evidenzia che la forma e il colore di ogni segnale di sicurezza sono conformi alla norma ISO 3864-1 e la progettazione dei segni grafici è conforme alla norma ISO 3864-3.

La nuova norma è applicabile a tutti i siti in cui le questioni legate alla sicurezza delle persone necessitano di essere poste. Comunque, non è applicabile ai segnali utilizzati nel traffico ferroviario, stradale, fluviale, marittimo e aereo e, in generale, in quei settori soggetti a una regolamentazione che può differire in alcuni punti della presente norma e della serie ISO 3864.

La norma specifica gli originali dei segnali di sicurezza che possono essere ridotti o ingranditi per esigenze di riproduzione e di applicazione.

Si evidenzia anche che rispetto al D.Lgs. 81/2008, la norma UNI EN ISO 7010:2017, presenta alcune differenti rappresentazioni grafiche. In tal senso, si richiama l'attenzione sul loro significato equivalente, oltreché sulla loro valenza in rapporto proprio con i pittogrammi presenti nell'Allegato XXV del D.Lgs. 81/2008 e nella Direttiva 92/58/CEE.

Dal confronto emerge chiaramente che la differenza fra i simboli utilizzati dalla norma UNI EN ISO 7010:2017 non equivocano il significato, rendendo equivalenti, al fine del loro utilizzo in ambito nazionale, i simboli.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 07 febbraio 2017)

■ **Ispezioni Inail limitate alle materie assicurative**

15

L'attività degli ispettori dell'Inail è limitata alla materia assicurativa di competenza dell'Istituto, disciplinata, in generale, dal Dpr 1124/1965 (testo unico delle assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali) anche dopo l'operatività dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl). È quanto si evince dalla circolare Inail 2176 del 2 febbraio che segue la circolare 2 del 25 gennaio dell'Inl (si veda Il Sole 24 Ore del 26 gennaio).

Ferme restando le linee operative comuni, già individuate dall'Ispettorato, l'Inail ricorda che è confermato il proprio attuale modello organizzativo dell'attività di vigilanza, il quale già prevede un responsabile/referente a livello regionale, con una programmazione mensile della relativa attività e con il perseguimento degli obiettivi già assegnati per il 2017. La variante è che le aziende da ispezionare, sempre con cadenza mensile, devono essere comunicate alla corrispondente sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl) capoluogo di regione entro il 22 di ciascun mese. Pertanto, operativamente, il coordinamento inizierà dal mese di marzo.

Il dirigente o coordinatore delegato dell'Itl comunicherà in tempo utile al responsabile/referente regionale dell'Inail il consenso all'attività, nonché i nominativi degli eventuali ispettori del lavoro che potrebbero partecipare.

Per gli eventuali accertamenti urgenti (per esempio infortuni gravi e mortali), ovvero pratiche non comprese nella comunicazione mensile, di cui con la circolare non ne viene specificata la motivazione, che pure devono essere iniziate nel corso del mese, la variante sarà assunta su iniziativa del referente dell'Inail, il quale ne darà tempestiva comunicazione alla sede competente dell'Itl.

Il verbale ispettivo, che sarà limitato alla sola materia assicurativa di competenza Inail, sarà riferito ai soggetti assicurati e alla loro qualificazione contrattuale, alle retribuzioni imponibili denunciate a fini assicurativi, al rischio di lavorazione, alle eventuali agevolazioni fruite nei confronti dell'Istituto.

Pertanto l'accertamento produrrà la sola contestazione degli illeciti amministrativi pertinenti alla specifica materia assicurativa dell'Inail e non avrà alcun effetto "liberatorio" nei confronti degli altri organi di vigilanza.

Nulla cambia anche in caso di accertamento di lavoratori in nero, con conseguente ipotesi di sospensione dell'attività imprenditoriale. In tal caso, infatti, l'ispettore Inail, salvo che non sia affiancato da un ispettore del lavoro, annoterà "segnalazione alla sede competente dell'Itl" sul verbale di primo accesso. Lo stesso verbale resterà presso la sede dell'Inail, ove saranno valutate eventuali problematiche connesse alla specificità della vigilanza assicurativa.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 7 febbraio 2017)

■ Viareggio, la condanna dell'Ad dimostra che il sistema di gestione dei rischi aziendali non funzionava

La condanna dell'ex amministratore delegato di Ferrovie dello Stato e di Rete Ferroviaria Italia (la società di Fs che gestisce le infrastrutture), Mauro Moretti, a sette anni e sei mesi di reclusione per la strage di Viareggio (36 morti la sera del 29 giugno 2009) ha indubbiamente destato stupore fra i non addetti ai lavori.

Com'è possibile, si domandano in molti, che il numero uno di una grande azienda strutturata e complessa come le ferrovie possa essere considerato responsabile di un incidente, per quanto grave, avvenuto a centinaia di chilometri di distanza? Incidente, peraltro, frutto di una serie di concause che non si può pensare potessero essere tenute direttamente sotto controllo da parte dell'amministratore delegato di un'azienda con migliaia di dipendenti, che certamente non poteva essere a conoscenza della pericolosità di un treno o dell'esistenza di un paletto, messo dove non doveva stare.

In realtà la domanda ha una risposta molto più semplice di quanto sembri, ma che a sua volta fa sorgere una perplessità ancora più importante e pertinente. Proviamo a spiegarci.

Se fra le concause della strage di Viareggio vi è una responsabilità della struttura Rfr, unitamente a quella della società che gestiva il trasporto, è del tutto logico che si arrivi fino all'amministratore delegato, cioè a colui che rappresenta l'azienda. Il legale rappresentante, infatti, risponde legalmente dell'operato dei propri sottoposti. Sotto questo profilo, dunque, la condanna di Moretti (insieme a quella di Michele Mario Elia, anche lui ai tempi amministratore delegato di Rfi, di Vincenzo Soprano, amministratore delegato di Trenitalia e di altri 21 fra dirigenti del gruppo e delle società fornitrici a cui sono state inflitte pene varie) non può stupire.

Quello che stupisce è che un'impresa importante e strutturata come Rfi non avesse messo in atto un efficace sistema di deleghe che consentisse di limitare la responsabilità di Moretti e degli altri vertici aziendali. O, per meglio dire, di ricondurre la responsabilità per eventuali errori e omissioni

su chi effettivamente aveva il compito di gestire e di vigilare sulla sicurezza dell'azienda, fossero questi semplici preposti o direttori di dipartimento o di funzione, cioè coloro che avevano l'incarico di implementare le misure di sicurezza, verificarne l'efficienza e controllarne l'attuazione da parte degli operatori finali.

La normativa nazionale, d'altra parte, consente di mettere in atto un sistema di deleghe tali per cui la catena delle responsabilità si ferma al delegato e non risale al delegante, com'è logico e come avviene anche altrove, visto che il legislatore non è ignaro di come funziona un'impresa. In altre parole l'amministratore delegato, non potendo seguire tutte le fasi dell'attività aziendale, può delegare alcuni dei propri obblighi specifici a dirigenti dotati di specifiche competenze tecniche e operative, sgravandosi dalla responsabilità diretta (anche se non da quella di controllo).

Ma ciò può avvenire solo e soltanto se quel sistema di deleghe (che deve essere inserito nel documento di valutazione dei rischi) risponde effettivamente agli incarichi affidati in azienda, non se è una mera sovrastruttura burocratica fittizia creata con il solo intento di limitare la responsabilità dei top manager senza prevedere un'effettiva e coerente ripartizione dei poteri decisionali e di spesa.

È presto oggi per dire quali sono i motivi per i quali il tribunale di Lucca (che non ha ancora depositato le motivazioni della sentenza) ha ritenuto che la responsabilità della strage di Viareggio debba risalire fino all'amministratore delegato di Rfi, ma certamente il fatto che si sia arrivati fino a Moretti dimostra che il sistema era carente. È probabile che il difetto consistesse principalmente nel fatto che i delegati non avevano effettivi poteri per esercitare le funzioni a loro affidate o che vi fosse una scissione fra la reale organizzazione aziendale e la mappa delle responsabilità e delle deleghe prevista dal documento di valutazione dei rischi. Ed è proprio questo uno degli aspetti più sottovalutati dalle aziende che, molto più frequentemente di quanto si creda, porta a far condannare gli amministratori della società anche quando si consideravano al sicuro dietro lo schermo delle deleghe.

Non sappiamo se la sentenza di primo grado del tribunale di Lucca reggerà al vaglio dell'appello, ma certo è che le conseguenze di un sistema di deleghe che non funziona (perché in caso contrario probabilmente neppure si sarebbe arrivati al rinvio a giudizio dell'amministratore delegato della società) avranno ripercussioni per la persona coinvolta non solo come singolo, ma anche come parte del sistema industriale nazionale.

(Sergio Barozzi e Francesco Bacchini, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 2 febbraio 2017)

■ Cosa insegna Rigopiano agli Hr manager, alcuni consigli operativi

Quando avvengono gravi catastrofi si è sempre alla ricerca delle responsabilità, dei buchi nel sistema dei soccorsi o degli allarmi, di quello che si sarebbe potuto fare, e non è stato fatto, per prevenire il disastro.

Ovviamente incide molto l'effetto mediatico. Un fatto tragico qual è quello di Rigopiano, con decine di persone coinvolte, ha molta più rilevanza dello stillicidio di vittime sul lavoro che ogni anno il nostro paese deve contare, e quindi serve il "colpevole", che in qualche modo aiuta anche a scaricarsi la coscienza che, tanto, se non fosse stato per le sue negligenze non sarebbe successo niente. E a non pensare a tutte le piccole omissioni nella catena della sicurezza che ci vedono responsabili.

Mentre chiunque si occupi di sicurezza sa che la sicurezza è processo quotidiano, continuo e fatto anche di piccole cose, che spesso sono più efficaci di grandi interventi. La sicurezza è un mix di interventi tecnici e di cultura, di prevenzione e formazione, di controllo e di personale presa di coscienza del problema.

Proprio il caso del terremoto di questi giorni può servire da lezione, una lezione di cui anche avremmo volentieri fatto a meno, per migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per esempio quante aziende hanno valutato nel proprio Dvr il rischio sismico?

Quante aziende hanno individuato un luogo sicuro dove far concentrare i propri dipendenti in caso di terremoto? Nei paesi ad alto rischio sismico (un esempio per tutti in Perù) tutti i locali pubblici, gli uffici, i luoghi dove comunque vi è concentrazione di persone hanno indicato in modo chiaro il "luogo sicuro in caso di sisma". Si tratta di una trave particolarmente solida, di una colonna portante in cemento armato, qualsiasi zona strutturalmente resistente che ogni costruzione ha al suo interno. Si tratta di un piccolo accorgimento però molto utile in caso di danni, anche gravi, all'edificio, che non lascia chi si trova coinvolto in un terremoto, e quindi già in stato di stress se non di shock, alla ricerca del luogo dove ripararsi con il rischio di commettere fatali errori di valutazione.

Ma Rigopiano ci insegna anche che non sapere chi si trova in azienda può avere conseguenze drammatiche sul piano dei soccorsi e che il controllo degli accessi assume una grande importanza nella eventuale fase di recupero dei dispersi, come accaduto con il cameriere senegalese dell'albergo abruzzese che nessuno cercava. Moltissime aziende registrano gli accessi e le uscite dei visitatori, ma quanti di quei registri sarebbero accessibili ai soccorritori in caso di crollo

dell'immobile? Non dovrebbero forse essere salvati in cloud in modo da consentire un rapido monitoraggio delle potenziali vittime del crollo?

E ancora, quante aziende hanno lasciato in luogo sicuro ed accessibile (il consulente del lavoro, l'avvocato, il responsabile esterno della sicurezza) una piantina dettagliata dell'immobile con le postazioni di lavoro, i luoghi sicuri, le strutture? Anche questo è un piccolo accorgimento che può fare la differenza tra una azione di soccorso efficace e una perdita di tempo dalle conseguenze drammatiche.

19

Nel mondo dei social network 7/7-H24 è stata aperta una chat di whatsapp con tutti i dipendenti da utilizzare solo in caso di emergenza, anche solo per controllare immediatamente che è fuori pericolo? Con precise istruzioni sul suo utilizzo? Peraltro si tratterebbe di un strumento utile anche in caso di incendio, attacco terroristico, alluvione o altre catastrofi naturali e no.

Ovviamente altre piccole o grandi azioni possono essere intraprese in funzione della singola realtà, l'importante è che imparando anche dagli errori degli altri non ci si limiti a imprecare contro la fatalità, ma si pongano in essere tutte le misure necessarie, anche imparando dagli errori degli altri.

(Sergio Barozzi, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 27 gennaio 2017)

Rassegna normativa

(G.U. 16 marzo, n. 63)

LEGGE 1 dicembre 2016, n. 230

Modifiche al codice della navigazione in materia di responsabilità dei piloti dei porti e disposizioni in materia di servizi tecnico-nautici.

(G.U. 19 dicembre 2016, n. 295)

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO COMUNICATO

Avviso pubblico ISI 2016 - finanziamenti alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

(G.U. 23 dicembre 2016, n. 299)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 22 novembre 2016

Programmi di esame per il conseguimento delle certificazioni di competenza e delle certificazioni di addestramento per gli iscritti alla gente di mare.

(G.U. 27 dicembre 2016, n. 301, S.O., n.59)

DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2016, n. 244

Proroga e definizione di termini - Differimento termini adeguamento antincendio edifici scolastici (art.4)

(G.U. 30 dicembre 2016, n. 304)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 27 ottobre 2016

Procedure e modalità di erogazione delle prestazioni del Fondo per le vittime dell'amianto in favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto, nell'esecuzione delle operazioni portuali nei porti nei quali hanno trovato applicazione le disposizioni di cui alla legge 27 marzo 1992, n. 257.

(G.U. 1 gennaio 2017, n. 1)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 13 dicembre 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. 3 gennaio 2017, n. 2)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 19 dicembre 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. 3 gennaio 2017, n. 2)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 21 dicembre 2016

Approvazione dei modelli di Certificati di sicurezza per nave da passeggeri e relativo elenco dotazioni (Form P).

(G.U. 4 gennaio 2017, n. 3)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
COMUNICATO**

Proroga dei termini di scadenza dell'avviso pubblico 2016 per il sostegno al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nelle microimprese e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli, in attuazione dell'articolo 1, commi 862 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. ISI-agricoltura 2016.

(G.U. 9 gennaio 2017, n. 6)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 3 novembre 2016

Determinazione, per l'esercizio finanziario 2016, degli importi dei benefici del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, ex articolo 1, comma 1118, della legge 27 dicembre 2007, n. 296.

(G.U. 16 gennaio 2017, n. 12)

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

Avviso pubblico per il finanziamento della progettazione di interventi di bonifica di edifici pubblici

contaminati da amianto.

(G.U. 24 gennaio 2017, n. 19)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 20 gennaio 2017

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 gennaio 2017, n. 25)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 1 febbraio 2017

Modifiche agli allegati A, B, C ed E del decreto 1° dicembre 2015, n. 219 concernente il sistema di riqualificazione elettrica destinato ad equipaggiare autovetture M e N1.

(G.U. 10 febbraio 2017, n. 34)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Affidamento aeroporti demaniali per l'aviazione generale» Edizione 1, emendamento 1.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Mezzi aerei a pilotaggio remoto» Edizione 2, emendamento 2.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Requisiti per il personale addetto alla fornitura dei servizi meteorologici per la navigazione aerea» Edizione 2.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Regole dell'Aria Italia» Edizione 3

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE**COMUNICATO**

Adozione del regolamento «Infrastrutture a servizio dell'attività HEMS» Edizione 1
(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE**COMUNICATO**

Abrogazione del regolamento «Impianto di prevenzione delle collisioni in volo - ACAS II»
(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**COMUNICATO**

Idoneità dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro all'espletamento delle attività del modulo «Sorveglianza del servizio interno di ispezione».
(G.U. 23 febbraio 2017, n. 45)

LEGGE 27 febbraio 2017, n. 19

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, recante proroga e definizione di termini. Proroga del termine per l'esercizio di deleghe legislative.
(G.U. 28 febbraio 2017, n. 49, S.O., n. 49)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**DECRETO 21 febbraio 2017**

Modalità per il rilascio dell'autorizzazione all'iscrizione nel registro delle navi adibite alla navigazione internazionale.
(G.U. 1 marzo 2017, n. 50)

MINISTERO DELL'INTERNO**DECRETO 21 febbraio 2017**

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di autorimessa.
(G.U. 3 marzo 2017, n. 52)

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 10 gennaio 2017, n. 23

Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162, per l'attuazione della direttiva 2014/33/UE relativa agli ascensori ed ai componenti di sicurezza degli ascensori, nonché per l'esercizio degli ascensori.
(G.U. 15 marzo 2017, n. 62)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 6 febbraio 2017

Revisione delle patenti di abilitazione per l'impiego dei gas tossici rilasciate o revisionate nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2012.

(G.U. 16 marzo 2017, n. 63)

Rassegna di giurisprudenza

Il datore di lavoro pubblico per la sicurezza individuato non necessita di delega di funzioni

Corte di cassazione - - Sentenza 20 febbraio 2017, n. 8119

Un dipendente comunale, impegnato presso l'area ecologica, s'infortuna, mentre accede in una zona in cui si svolge attività di smaltimento di materiali ferrosi a cura di una ditta che ne ha assunto l'appalto, e riporta lesioni guaribili in oltre 40 giorni.

In primo grado, condannato il responsabile del servizio

Per il reato di lesioni colpose con violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro è incriminato il responsabile del servizio lavori pubblici manutenzione patrimonio e servizi ambientali. In particolare, gli è contestato di non aver curato la compilazione del documento di valutazione dei rischi da interferenze (Duvri), omettendo così di prevedere cautele e misure volte a evitare l'accesso di persone all'area ecologica durante le operazioni di carico di materiali da smaltire.

In appello, confermata la condanna come datore per la sicurezza

La Corte conferma la condanna, considerando il responsabile quale datore di lavoro per la sicurezza. Il documento fondamentale considerato è una determina dirigenziale del 2008 in cui gli venivano attribuite funzioni comportanti impegni di spesa e gestione del personale. Peraltro, anche il Duvri consegnato all'Asl cinque mesi dopo l'infortunio (documento che, essendo tardivamente pervenuto e, inoltre, sprovvisto di data, è stato ritenuto inesistente all'epoca del fatto) era stato sottoscritto dallo stesso responsabile, quale datore di lavoro, in ottemperanza all'art. 26 del Dlgs 81/2008.

Il ricorso in cassazione

Il responsabile ricorre presso la Corte suprema contro la sentenza d'appello, denunciando la violazione di legge e il vizio di motivazione proprio in relazione al riconoscimento della posizione datoriale. Contesta anche che, essendo funzionario comunale, non poteva ricoprire il ruolo di datore di lavoro che, secondo la sua tesi, nell'ambito del Comune spetta al Sindaco. Il ricorrente, inoltre, evidenzia di non aver mai ricevuto una delega con i requisiti di cui al Dlgs 81/2008.

La nozione legislativa di datore

È da ricordare che la nozione giuridica di datore di lavoro pubblico è fissata dall'art. 2, comma 1, lett. b), del Dlgs 81/2008 secondo cui, nelle pubbliche amministrazioni ivi compresi i comuni, datore di lavoro è il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, qualora (la legge parla di "nei soli casi in cui quest'ultimo") sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali è svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

L'interpretazione dei giudici di Piazza Cavour

1. La nozione di datore è "in linea" con la separazione tra indirizzo e gestione

La sentenza n. 8119/2017 in esame, della quarta sezione penale della Cassazione, evidenzia come la nozione legislativa non faccia che confermare il principio di separazione fra funzioni di indirizzo politico e di gestione negli enti locali, ormai invalso da tempo nel nostro sistema e recepito, oltre che dal già citato Dlgs 165/2001, anche dall'art. 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con Dlgs 267/2000

2. La "forza giuridica" dell'atto di individuazione

La Cassazione chiarisce, inoltre, un altro interessante profilo giuridico: dato il sistema di separazione fra le due distinte forme di responsabilità, politica e gestionale, non può sorgere questione circa la sussistenza o meno, in capo al dirigente o al funzionario comunale titolare di poteri di gestione e d'impegno di spesa, di una delega di funzioni sul modello e per le finalità di cui all'art. 16 del Dlgs 81/2008. Tale delega, continua la Cassazione, ha rilievo solo nelle realtà aziendali e privatistiche, laddove il soggetto destinatario di compiti e funzioni propri del datore di lavoro sia, per ciò stesso, soggetto distinto dal datore di lavoro medesimo. Invece, nell'ambito del modello organizzativo tipizzato dalla legge, con riguardo all'amministrazione comunale, il responsabile ricorrente era stato individuato, con uno specifico atto, quale soggetto cui erano state conferite funzioni specifiche comprensive dell'esercizio di poteri decisionali e di spesa (nei termini esplicitamente previsti dal citato art. 2, comma 1, lett. b), del Dlgs 81/2008) e assumeva perciò, ope legis, la corrispondente posizione datoriale.

3. La distinzione tra individuazione e delega di funzioni

Infine, alla luce di una precedente decisione (sez. IV n. 22415/2015) chiarisce anche che l'atto di individuazione, emanato ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del Dlgs 9 aprile 2008 n. 81, ha l'effetto di trasferire al dirigente pubblico tutte le funzioni datoriali, ivi comprese quelle non delegabili, il che rende non assimilabile detto atto alla delega di funzioni disciplinata dall'art. 16 del medesimo decreto. Ciò in quanto, con il suddetto atto d'individuazione, il soggetto depositario di poteri gestionali e di spesa assume ex lege la qualifica datoriale.

La decisione

La Suprema corte, con la pronuncia n. 8119 del 20 febbraio scorso, di conseguenza, stabilisce che la compilazione del documento di valutazione dei rischi interferenziali (compito assegnato al datore di lavoro dall'art. 26, comma 3, del decreto 81/2008 e ricompreso fra gli obblighi datoriali connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione) incombeva sul responsabile che è stato condannato dai giudici di merito. È, dunque, da considerarsi corretta l'interpretazione della Corte territoriale e, pertanto, sono state lette correttamente le norme, individuando in quel soggetto, il responsabile della contestata condotta omissiva.

Il ricorso del responsabile è inammissibile, perché manifestamente infondato. Ne consegue la sua condanna al pagamento delle spese processuali e al pagamento di una somma in favore della Cassa delle ammende.

(Aldo Monea, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 7 marzo 2017)

Approfondimenti

L'errore umano come causa di infortunio sul lavoro

Negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica ha portato ad un decremento degli incidenti dovuti a guasti di natura tecnica grazie all'introduzione di metodi e strumenti di prevenzione e protezione sempre più innovativi e funzionali, che hanno reso i sistemi più affidabili ed efficaci.

L'elemento che invece, più degli altri, incide sul tasso e sulle dinamiche degli incidenti lavorativi - sia a livello statistico sia in termini di gravità delle conseguenze - è l'errore umano. Le stime concordano nell'attribuire agli errori commessi dall'uomo la responsabilità nel 60-80% degli incidenti e solo per la restante parte le cause sono imputabili a carenze tecniche o organizzative.

I temi prioritari sui quali avviare una riflessione attengono sia alla valutazione delle misure che possono essere utilizzate per minimizzare l'errore, sia ai profili di responsabilità datoriali in caso di incidente provocato da fattori umani.

1. Misure e strumenti per minimizzare l'errore umano

In letteratura sono presenti varie tecniche per l'analisi dell'affidabilità umana volte alla valutazione del rischio lavorativo derivante dall'errore umano. Tali tecniche sono nate per andare incontro alle esigenze della valutazione probabilistica del rischio al fine di quantificare il contributo dell'errore umano al verificarsi di un incidente. Si tratta certamente di strumenti utili ai fini prevenzionistici anche se, probabilmente, di non facile attuazione.

Di solito una maggiore efficacia nella riduzione dell'errore umano rivestono le procedure d'incident reporting, ovvero le modalità di raccolta strutturata e volontaria delle segnalazioni su eventi (in primo luogo near-miss e incidenti) allo scopo di fornire una base di analisi per la predisposizione di strategie volte al miglioramento e alla prevenzione dei fattori di rischio propri dell'organizzazione e, nello stesso tempo, degli errori in cui può incorrere il personale.

Cinque sono generalmente gli eventi che la procedura di reporting prende in considerazione:

A. NEAR-MISSES O "QUASI-EVENTI": si tratta di situazioni in cui un incidente stava per generare danni, ma per motivi fortuiti o per l'intervento di meccanismi di barriera non si è verificato. Ad esempio: un farmaco era stato riposto nel luogo sbagliato, ci si è accorti del problema nel momento in cui si stava prelevando il farmaco e lo si è corretto, oppure: un farmaco era riposto nel luogo sbagliato, è stato erroneamente prelevato e preparato per la somministrazione al paziente, ma ci si è accorti dell'errore prima della somministrazione. Si riferiscono a tutte le tipologie di eventi presenti sulla scheda d'incident reporting.

B. EVENTI SENZA ESITI: si tratta di occasioni in cui un evento si è realmente verificato, ma senza conseguenze negative per il soggetto. Ad esempio: caduta di un paziente senza lesioni, oppure: somministrazione erronea di un farmaco innocuo o di un dosaggio lievemente superiore alla dose indicata. Si riferiscono a tutte le tipologie di eventi presenti sulla Scheda d'incident reporting.

C. EVENTI AVVERSI: sono i casi in cui il soggetto è stato realmente danneggiato. Vengono considerati tutti gli eventi avversi senza prendere in considerazione il rapporto di causalità con l'azione medica. (Quindi non solo gli eventi avversi correlati all'utilizzo dei farmaci, ma tutte le tipologie di eventi presenti sulla Scheda d'incident reporting).

D. EVENTO SENTINELLA: Particolare tipo di indicatore, la cui soglia di allarme è 1. Basta cioè, che il fenomeno relativo si verifichi una volta perché si renda opportuna un'indagine immediata rivolta ad accertare se hanno contribuito al suo verificarsi alcuni fattori che potrebbero essere in futuro corretti. Un evento sentinella è un evento inatteso che comprende la morte o gravi lesioni fisiche o psichiche o il rischio di esse.

E. ERRORE DI TERAPIA: ogni evento prevenibile che può causare o portare ad un uso inappropriato del farmaco o ad un pericolo per il soggetto.

In via generale, può affermarsi che il processo di segnalazione fa parte del programma di miglioramento delle performance e rappresenta uno strumento base per definire il profilo di rischio di un contesto e per tradurre nel concreto il concetto di "apprendere dall'errore". Questo sistema, nato nel settore aeronautico per la segnalazione volontaria e confidenziale di eventi da parte di piloti e controllori di volo per migliorare la sicurezza aerea, è stato importato da alcuni anni dai sistemi sanitari anglosassoni (Australia, Gran Bretagna, Stati Uniti). Ancora oggi la procedura è utilizzata soprattutto in ambiente sanitario per la segnalazione d'incidenti che hanno causato o avevano la potenzialità di causare un danno ad un paziente, che potevano essere previsti e quindi evitati. L'incident reporting si sta rapidamente diffondendo anche in altri ambiti e settori merceologici perché favorisce lo sviluppo di una cultura della sicurezza, aiuta a costruire "profili di

rischio” locali e più estesi (nazionali), supporta l’apprendimento e lo sviluppo di soluzioni attraverso l’identificazione delle cause profonde degli errori, aiuta a utilizzare in maniera razionale risorse preziose e migliora la fiducia dei lavoratori.

L’efficacia di un sistema di reporting volontario dipende dall’immunità da processi disciplinari, dalla garanzia dell’anonimato, o comunque dall’inserimento del nominativo solamente su base volontaria, dal feedback rapido, facilmente accessibile, orientato al problema e da reports semplici da capire e diffondere. Volendo sistematizzare tali fattori, è possibile riassumere le caratteristiche di un valido sistema di incident reporting nelle seguenti:

a) confidenziale e non punitivo: infatti chi segnala non deve essere oggetto di ritorsioni o punizioni, come risultato della propria segnalazione. L’approccio all’errore deve essere quindi basato su principi del miglioramento continuo e non sulla punizione o colpevolizzazione;

b) analizzato da esperti: le segnalazioni sono valutate da un team di esperti in grado di capire le circostanze e formati per riconoscere le cause sistemiche sottostanti;

c) velocità di azione e feedback: le segnalazioni sono analizzate in tempi rapidi e le raccomandazioni sono diffuse, per il tramite del responsabile/preposto, rapidamente tra gli interessati, specialmente in caso di eventi di una certa rilevanza;

d) orientato al sistema: fornisce informazioni al fine di produrre raccomandazioni per il cambiamento nei sistemi, nei processi o nei prodotti. L’obiettivo deve essere quello di diffondere il sistema di segnalazione spontanea dei near miss a tutti i dipendenti dell’azienda, perché ognuno va visto elemento portatore di conoscenze ed esperienze individuali specifiche.

Circa i soggetti tenuti alla compilazione del report, si ritiene che la parte indicante il luogo e la descrizione debba essere compilata dal lavoratore stesso o dal suo responsabile diretto, in quanto, come prevede il comma 2 dell’articolo 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “I lavoratori devono in particolare: (...) e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza (...) dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

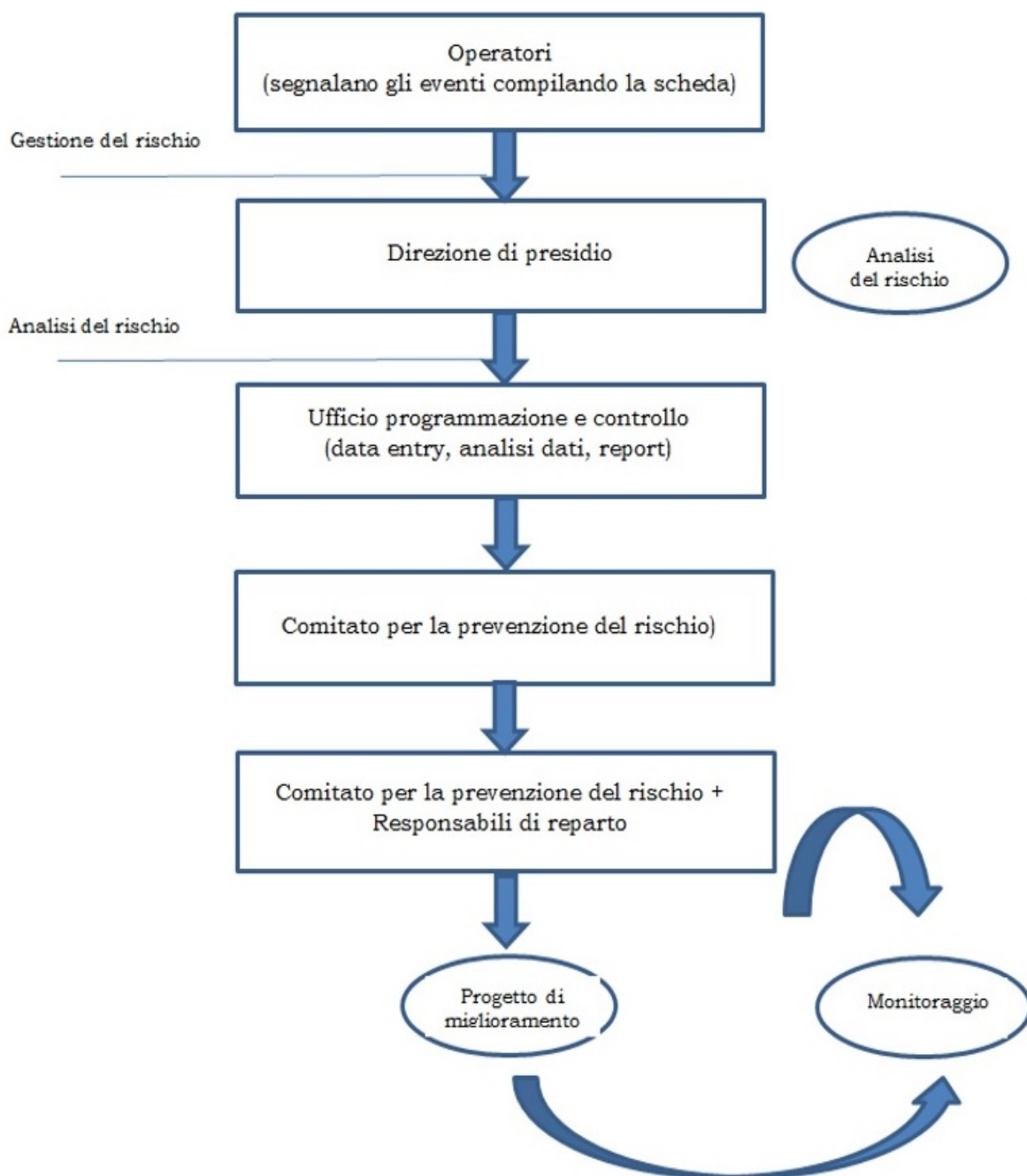
Anche il RLS deve collaborare ad attivare un sistema di comunicazione e distribuzione efficace del modulo compilato, ottenendo che, in base all’obbligo di darne notizia al RLS, riportato all’ultimo periodo dell’articolo prima citato, una copia dello stesso sia comunque inviata anche a lui stesso. L’individuazione del problema citato dal near miss - che può avere origine manutentiva, o

organizzativa, o formativa/informativa, o di processo, o procedurale o progettazione - permette di individuare i soggetti che andranno informati del problema. Difatti, capire se all'origine dell'evento può esserci, per esempio, una carenza manutentiva o un difetto di progettazione, può essere utile per coinvolgere il manutentore o il progettista a modificare i suoi standard operativi, così come per il formatore potrebbe essere utile riprendere percorsi mirati.

L'individuazione delle misure provvisorie opportune abbisogna della partecipazione dei lavoratori interessati e del RLS, mentre le misure definitive, per essere efficaci e praticate, vanno valutate dalla componente tecnica e/o manutentiva e/o organizzativa, sempre in collaborazione con i lavoratori interessati e con le loro rappresentanze (RLS e RSU). Qualsiasi aspetto organizzativo andrà visto anche in collaborazione delle rappresentanze dei lavoratori.

Una volta individuate le misure definitive, queste vanno programmate e tempificate; la data prevista di realizzazione va collocata sul modulo in modo da creare un punto di attenzione sul realizzo delle stesse. Eventuali ritardi sulla tempificazione prevista porteranno ad una revisione dell'efficacia delle misure provvisorie ad una valutazione, anche organizzativa, della situazione.

Il percorso logico e metodologico sotteso ad un corretto processo di gestione della procedura d'incident reporting può essere sinteticamente rappresentato nello schema che segue:



Come si evince dallo schema, le fasi della procedura d'incident reporting sono cinque.

A. COMPILAZIONE DELLA SCHEDA D'INCIDENT REPORTING

La scheda d'incident reporting deve essere compilata a cura dell'operatore (in sanità, medico, caposala, infermiere, tecnico sanitario ed altri operatori sanitari che erogano cure e assistenza al paziente) che è direttamente coinvolto nell'evento o che ha potuto osservare l'accaduto. La scheda non contiene elementi che consentono di pervenire al compilatore della stessa ed è rigorosamente anonima. La compilazione può avvenire individualmente, a casa, in reparto o in qualsiasi luogo prescelto; si prevede che saranno di maggiore utilità per il personale dei reparti le schede

compilate in momenti collegiali della vita di reparto o a più mani dalle persone coinvolte nell'evento che si è verificato. L'ideale è compilare la scheda entro 24 ore dall'accaduto.

B. RACCOLTA SCHEDE

Le schede vengono inviate in forma anonima alla direzione con le seguenti modalità:

Invio per posta interna

Raccolta nelle urne dell'URP per le segnalazioni degli utenti

Formato elettronico scaricabile da Intranet

33

La direzione provvederà a dare riscontro della segnalazione entro 10 giorni dal ricevimento, ad attivare il processo di gestione della segnalazione e al successivo invio all'Ufficio programmazione e controllo. Si sottolinea che un elevato numero di segnalazioni esprime la maggiore attenzione e cultura del Dipartimento in tema di miglioramento della performance dell'organizzazione ed è valutato positivamente.

C. ANALISI DEL RISCHIO

L'Ufficio programmazione e controllo ha il compito di caricare i dati su un database, analizzarli, classificare le informazioni e ordinarle per gravità e frequenza. Predispone e invia alla direzione strategica report mensili informativi in cui si riporta il numero di segnalazioni pervenute e report trimestrali riassuntivi che descrivono la tipologia degli eventi segnalati e i fattori di rischio associati. La Direzione predispone l'invio dei report, con la medesima tempistica, a tutte le strutture e al comitato per la prevenzione del rischio.

D. PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO

Il Comitato per la prevenzione del rischio in accordo con i responsabili dei reparti coinvolti individua, organizza e avvia progetti di miglioramento. Si predilige un approccio multidisciplinare e multiprofessionale al miglioramento, essendo la maggior parte dei processi trasversali all'organizzazione e relativi a più strutture.

E. ARCHIVIAZIONE

I dati contenuti nelle schede di segnalazione inviate alla direzione, sono inseriti in un data base apposito, quindi il cartaceo viene eliminato.

2. Responsabilità datoriali in caso di incidente provocato da errore umano

Con estrema lucidità la Corte di Cassazione (Cfr. Cass. penale, Sez. IV, sentenza 7 giugno 2010, n. 21511) ha posto in evidenza che l'applicazione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro sottendono proprio allo scopo di evitare che l'errore umano, possibile e, quindi, prevedibile,

influyente su di una condotta lavorativa diversa da quella corretta, ma pur sempre posta in essere nel contesto lavorativo, possa determinare il verificarsi di un infortunio. Se tutti i dipendenti fossero sempre diligenti, esperti e periti non sarebbe necessario dotare i luoghi di lavoro e le macchine di sistemi di protezione.

Con la medesima sentenza la Corte afferma poi che l'obbligo di prevenzione si estende agli incidenti derivanti da errori umani che discendono da negligenza, imprudenza e imperizia dell'infortunato, essendo esclusa, la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo, solo in presenza di comportamenti che presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Più recentemente la Corte di Cassazione, con sentenza n. 20981 del 19 maggio 2016 – esaminando il caso di una lesione occorsa ad un lavoratore – ha ribadito il principio secondo cui, per poter escludere la rilevanza causale della violazione di disposizioni antinfortunistiche ad opera di datore di lavoro, dirigente o preposto, la condotta del lavoratore infortunato deve potere essere definita «imprevedibile ed abnorme» ossia contraria ai più elementari precetti del buon senso.

Tuttavia, per poter ricondurre l'evento lesivo esclusivamente alla condotta colposa del lavoratore o al suo mero errore occorre che i soggetti che rivestono le posizioni di garanzia in materia di prevenzione infortuni (datore di lavoro in primis) abbiano dato attuazione a tutte le precauzioni richieste dalla legislazione e dalla peculiarità dell'attività e della situazione, nonché che l'azione considerata rilevante sia stata l'unica causa dell'evento.

Alla luce delle argomentazioni fornite dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 20981 del 19 maggio 2016, si può concludere che la responsabilità datoriale può essere esclusa quando intervengano i seguenti elementi:

1. Abnormità della condotta del lavoratore

L'azione del lavoratore assume una forza interruttiva del nesso solo quando risulti che esso abbia dato autonoma efficienza nella produzione del fatto, cioè quando l'errore del dipendente derivante dall'imprudenza avrebbe comunque determinato l'accaduto, se anche vi fosse stato rispetto della normativa infortunistica. Infatti, una volta accertato il nesso di causalità tra la violazione di una norma infortunistica e l'evento lesivo, il comportamento imprudente della vittima non può assurgere a causa esclusiva della produzione dell'evento. Pur trattandosi infatti di causa sopravvenuta, detto comportamento non ha però carattere eccezionale, imprevisto e imprevedibile, né può considerarsi da solo sufficiente a determinare l'evento.

2. Rispetto integrale delle norme antinfortunistiche

Il limite della responsabilità datoriale è dato dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, dalla miglior tecnica, e aver organizzato il lavoro adeguatamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee. Le norme antinfortunistiche hanno infatti la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi della incolumità fisica, intrinsecamente connessi all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali errori, disaccortezza, imprudenza e disattenzione degli operai subordinati, la cui incolumità deve essere sempre protetta con appropriate cautele. Nell'ipotesi in esame la responsabilità datoriale è stata riconosciuta proprio a causa del mancato rispetto di questo principio.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

L'Esperto risponde

■ L'AUTISTA DI SCUOLABUS VA ADDESTRATO PER EMERGENZE

D. *Sono un dipendente comunale con la mansione di autista di scuolabus. Né io né l'accompagnatrice che si trova sullo scuolabus (quest'ultima dipendente di una cooperativa) abbiamo mai fatto i corsi riguardanti le procedure antincendio e di primo soccorso.*

Essendo lo scuolabus dotato sia di estintori che di cassette di primo soccorso, chiedo se per me è obbligatorio effettuare i suddetti corsi e se, qualora il datore di lavoro non me li facesse effettuare, potrei essere sanzionato, e in che modo. Oppure, nel caso descritto, verrebbe sanzionato solo il datore di lavoro?

R. L'articolo 18, comma 1, lettera b, del Dlgs 81/2008 obbliga il datore di lavoro a designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Il mancato adempimento di tale obbligo è sanzionato a carico del datore di lavoro.

Nella situazione descritta dal lettore, vista la particolare attività espletata (non si è in un plesso scolastico ma ci si trova "in itinere"), è necessario che il personale presente, in caso di principio d'incendio o di emergenza sanitaria che si può verificare a bordo dello scuolabus, sia in grado d'intervenire prontamente.

Pertanto, è necessario che il datore di lavoro provveda a far formare e addestrare tale personale, al fine di poter effettuare gli interventi in caso d'emergenza (incendio e primo soccorso).

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)

■ RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA: LE QUOTE

D. *Ci sono novità in riferimento al Dlgs 81/2008 in merito alla figura dei RIs (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)? In un'azienda con circa 380 dipendenti, il Rspp (responsabile del servizio prevenzione e protezione) ha chiesto di ridurre il numero dei RIs: è possibile?*

37

R. Non ci sono novità riguardo alla la figura del RIs. L'articolo 47, comma 5, del Dlgs 81/2008 rimanda alla contrattazione collettiva il numero nonché le modalità di designazione o di elezione del RIs. In ogni caso, il successivo comma 7 fissa un numero minimo di RIs:

- uno per le aziende/unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- tre per le aziende/unità produttive che occupano da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei nelle aziende/unità produttive che occupano più di 1.000 lavoratori.

Questi numeri minimi possono essere aumentati da specifiche previsioni negli accordi interconfederali o nei contratti collettivi. Pertanto, nell'azienda cui si riferisce il quesito, non conoscendone il settore e gli eventuali accordi o le previsioni dello specifico Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro), devono essere previsti almeno tre RIs.

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)

■ POSSIBILE RICORSO AL «RSPP» IN AMBITO CONDOMINIALE

D. *Nel mio condominio non abbiamo dipendenti e le pulizie sono affidate a una ditta esterna, che provvede con i suoi dipendenti. L'amministratore, a ogni gestione, ci addebita un importo di circa 500 euro per l'affidamento a una società dell'incarico di Rspp (responsabile del servizio prevenzione e protezione). Io ritengo che questo affidamento non sia dovuto, in quanto la legge 81/1980 dispone che l'obbligo è previsto in presenza di lavoratori dipendenti, e ritengo che viga l'obbligo della valutazione dei rischi. Qual è il parere dell'esperto?*

R. Secondo quanto dispone la circolare del ministero del Lavoro 5 maggio 1998, n. 9, l'obbligo della valutazione dei rischi, in assenza di lavoratori subordinati, non trova applicazione per gli

amministratori di condominio. Questo non toglie che l'amministratore, anche in assenza di un obbligo normativo, possa decidere – qualora venga autorizzato dall'assemblea dei condòmini - di avvalersi della consulenza di un Rspp esterno per problematiche comunque legate alla sicurezza sul lavoro.

(Pierguido Soprani, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)



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

© 2017 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.