

PUNTO^{di}VISTA

FONDAZIONE ASSO.SAFE - NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

LA FONDAZIONE ASSOSAFE:
IL NETWORK

GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA
NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO

APRILE
2017



IN COLLABORAZIONE CON

GRUPPO **24** ORE

Sommario

Dalla Fondazione

LA FONDAZIONE ASSOSAFE: IL NETWORK

Credo sia indispensabile, per poter comprendere pienamente il lavoro e le finalità della Fondazione Assosafe, definire le basi che fanno sì che si possa costituire il network, ma anche dettagliare i servizi che la stessa mette a disposizione dei centri di formazione che lo costituiscono.

(Mattia Mingardo, Presidente della Fondazione Assosafe)

3

NEWS

8

RASSEGNA DI NORMATIVA

25

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

27

Approfondimenti

GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO

Numerosi sono i dubbi interpretativi che sorgono sul tema degli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto. Si tratta infatti, di un settore peculiare ove il lavoro viene svolto da un addetto in totale autonomia, non è soggetto a sovrintendenza di un preposto, è isolato da altri lavoratori e, in generale, viene realizzato all'esterno del sito dell'azienda cui il lavoratore appartiene.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

29

L'ESPERTO RISPONDE

34

Chiuso in redazione il 13 aprile 2017

Dalla Fondazione

■ La Fondazione Assosafe: il network

Credo sia indispensabile, per poter comprendere pienamente il lavoro e le finalità della Fondazione Assosafe, definire le basi che fanno sì che si possa costituire il network, ma anche dettagliare i servizi che la stessa mette a disposizione dei centri di formazione che lo costituiscono.

La sfida che affrontiamo quotidianamente è doppia: da un lato ci poniamo l'obiettivo di analizzare il rapporto tra cultura, comunicazione e rete, dall'altro l'identificazione di una strategia condivisa affinché si possa giungere ad una qualità di contenuti, che trovino una corretta collocazione all'interno di contesti, sia culturali che lavorativi, oltre che di adesione sia politica che accademica. L'evoluzione normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ci impone un supplemento di riflessione ed un confronto serio e lungimirante che tenga il passo con i continui mutamenti legislativi, a mio avviso necessari, visto il mutare camaleontico dei contesti socio - economici - lavorativi.

La locuzione latina attribuita a Tommaso D'Aquino "Timeo Hominem Unius Libri" letteralmente "Temo L'uomo di un solo Libro", la cui interpretazione letterale ben si sposa con quelli che sono gli intenti della Fondazione "la storia ci insegna a temere chi costruisce la propria idea del mondo sulla base di un solo libro o comunque sulla base di un pensiero unico e totalizzante", in quanto, se partiamo dal punto di vista della norma di riferimento, i continui innesti legislativi sono avvenuti tenendo conto delle continue evoluzioni sociali, economiche, culturali e lavorative, mentre per il professionista, pur tenendo conto della norma, la qualità che lo differenzia da tutti gli altri, rendendolo un professionista con la P maiuscola, è la capacità di inscrivere quella determinata realtà lavorativa, all'interno di norme specifiche, con la conseguente adozione di buone pratiche che tengano conto di una serie innumerevole di fattori. Tra questi, senza dubbio, l'esperienza e la capacità di ascolto rappresentano caratteristiche inscindibili che fanno del professionista quella persona che è in grado di modificare il proprio modo di pensare.

Molto spesso, pur avendo a disposizione innumerevoli fonti e punti di vista, tendiamo a selezionare, esclusivamente, ciò che è più affine al nostro modo di pensare ed agire, convincendoci sempre di più delle nostre supposizioni e, finendo, a volte, per esasperarle, ciò grazie anche ad un effetto di

rinforzo reciproco.

All'interno di questa spirale ci troviamo meno inclini al confronto con l'altro, al dialogo, alla ricerca e più sensibili a fornire argomentazioni approssimative e semplificatorie, svilendo situazioni complesse che presuppongono la necessaria messa in atto di problem solving stratificati.

Uno degli obiettivi della Fondazione è evitare che il professionista si trincerì in comportamenti che portino ad una polarizzazione del proprio modus operandi e di accompagnarlo, invece, ad una riflessione attiva su come, concretamente, sia possibile coniugare i valori intrinseci e l'attività lavorativa di ciascuno, con l'adozione di buone pratiche lavorative che garantiscano, al contempo, un'adesione normativa.

Il network, pertanto, si pone in un'ottica multifocale, in quanto, seppur rifacendosi alla norma che potremmo definire, unidirezionale, è in grado di contestualizzarla, vagliando ogni singola situazione.

La Fondazione Assosafe è sì un Ente, ma soprattutto una realtà pensante fatta di Persone, che si sviluppa su tutto il territorio nazionale.

Rappresentata da un team giovane e dinamico, è in grado, nonostante le informazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro siano numerosissime, di soppesare ciascuna fonte, senza dimenticare che, tutti i professionisti costituenti il network, rispondono ad un'etica e ad una deontologia, quali requisiti necessari per coloro che si occupano di svolgere questo delicato lavoro. Anni fa Umberto Eco diede questa definizione dell'uomo di cultura: "Essere colti non significa ricordare tutte le nozioni, ma sapere dove andare a cercarle".

Nell'epoca dei motori di ricerca il problema non è di certo trovare un'informazione, ma è assolutamente necessario riuscire a comprendere l'attendibilità, la fonte e soprattutto, darne una lettura consapevole e contestualizzata. In questo senso abbiamo una duplice responsabilità sia come "divulgatori di informazioni", sia come professionisti che sono a stretto contatto con gli utenti finali. I rischi in cui si incorre (e di certo molto spesso nello svolgimento delle nostre attività quotidiane ci siamo ritrovati ad affrontare questo tipo di pseudo - professionisti) sono: da un lato l'abbassamento degli standard deontologici, dall'altro la mera dipendenza dalla normativa.

Attraverso la costituzione del Network, la Fondazione Assosafe ha voluto dare, a tutti i professionisti del settore, un ventaglio di risorse, disponibili per il tramite dei partner, che consentano di avere risposte chiare da parte di aziende specializzate e la fruizione di servizi da parte dell'utente finale, erogato da persone Competenti.

Per il tramite dei centri di formazione, rappresenta ad oggi l'unico Network sul territorio Nazionale, in cui i professionisti, oltre a poter dare visibilità alle proprie Competenze, Attività ed Esperienze, sono ognuno un nodo importante per la strutturazione della rete.

Per nodo non si intende un numero, ma punti di riferimento inscindibili, senza i quali non si potrebbero creare le connessioni. Per questo il Valore Principale della Fondazione è la Valorizzazione della Risorsa Umana, unico principio dal quale e con il quale siamo in grado di potenziare tutti i servizi, perché ciò che conta per noi, non è la quantità dei click, ma la qualità delle competenze e dei contenuti.

La garanzia di far parte di un NETWORK DI PROFESSIONISTI, getta le basi per poter professionalizzare attività e comportamenti, che non è un mistero, negli ultimi anni ha visto un avvicendamento di "tecnici improvvisati" che ben poco avevano di competente e professionale.

Per quanto possa sembrare paradossale la prima competenza da avere e da insegnare è quella di "saper filtrare", capire velocemente cosa ignorare, scegliere cosa interessa e a quali fonti ragionevolmente affidarsi. La seconda è quella di sfruttare al meglio le potenzialità che il network ci offre, non fermarci al recinto delle approssimazioni, ma spaziare tra le conoscenze ed i saperi, accettando di sfidare i nostri pregiudizi e preconcetti, con curiosità predisposizione all'apprendimento del nuovo e spirito critico. La terza è quella di non fermarsi alla lettura pragmatica della norma, ma impegnarsi nella produzione di contenuti nel rispetto della stessa, ciascuno per il proprio ambito di competenza.

La Fondazione Assosafe difende e valorizza tutti i costituenti il network, pertanto, al fine di garantire e potenziare i servizi che possono essere erogati da ogni Centro, al di là dell'attività che le è propria, ha siglato come detto in precedenza, degli accordi esclusivi con delle aziende, perché ogni professionista possa, in maniera libera e senza vincoli, infrangere le barriere dell'impossibilità, offrendo in tal modo una grande possibilità ai propri clienti, di cambiamento e miglioramento continuo.

Cosa fa il Network?

- Organizza seminari, convegni e giornate di studio aperte sia ai centri che già ne fanno parte, sia ai professionisti che si muovono nell'ambito della formazione alle aziende e ricercano un punto di riferimento affidabile, serio e competente nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Supporta progetti che hanno una valenza sociale per lo sviluppo del territorio

- Attiva tirocini nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Indice bandi, premiando i progetti più meritevoli ed innovativi
- Facilita l'incontro tra i centri di formazione che fanno parte del network e le aziende, valorizzando, supportando ed assistendo le attività dei centri affinché possano essere migliorate le strategie di ciascuno, sotto il profilo professionale e, superare le sfide che, ogni giorno il mondo del lavoro presenta.

La Fondazione Assosafe dispone di un organo consultivo e di appoggio al Consiglio Direttivo, il Comitato Tecnico Scientifico, che ha il duplice compito di fare proposte e di esprimere pareri su tutte le iniziative inerenti lo studio e la ricerca relativamente agli andamenti del mercato del lavoro sia sotto il profilo aziendale, mirando all'ottimizzazione della gestione dei clienti da parte del centro di formazione aderente al network, sia in un'ottica di crescita sulla produttività, sulle competenze e di conseguenza, sulla redditività dello stesso. Rappresenta, inoltre, un'interfaccia della Fondazione nei confronti del mondo scientifico ed accademico.

Sarà compito dei membri del Comitato Tecnico Scientifico mantenere tra i propri interessi scientifici, come priorità, il monitoraggio delle evoluzioni normative, sia in termini di aggiornamento, sia in termini di attività di ricerca.

Composto da professionisti con pluriennale esperienza nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro, in stretta sintonia con il Consiglio Direttivo, al CTS spetta il ruolo di coordinare e programmare tutte le iniziative formative e divulgative, in ambito scientifico, che la Fondazione riterrà opportuno attivare con l'impegno di prendervi parte.

Essere riusciti a coinvolgere 316 centri di formazione in tutta Italia, che hanno deciso di far parte del nostro network, attraverso una reale alternanza tra informazione, norma e servizi, significa che il "sistema duale" adottato dalla Fondazione Assosafe, funziona.

Si tratta della possibilità che ogni centro ha di pensarsi ed agire a livello di un sistema strutturato, in quanto, nell'ottica di porre fine agli anni di "dimenticanza", la Fondazione ha siglato delle collaborazioni esclusive, al fine di poter riqualificare le competenze e le professionalità.

Cos'è e come si articola, in concreto, questo sistema duale pensato dalla Fondazione? Creato dai membri che l'hanno costituita, operanti da moltissimi anni nell'ambito della formazione professionale/aziendale, si concretizza in uno strumento attivo che, da un lato vede l'acquisizione di qualifiche e competenze, con un aggiornamento continuo, da parte dei tecnici e/o professionisti,

dall'altro, ed è questa la leva più innovativa, la partnership esclusiva con diverse aziende leader in un settore economico specifico, di cui ogni centro del network si può avvalere per ampliare l'offerta, non solo formativa, ai propri clienti.

Uscire dall'ottica della frammentarietà, cui, fin da piccoli siamo abituati, e dare il senso dell'interezza e uniformità, è l'obiettivo della Fondazione. Tenere in un'unica Realtà aziende e centri di formazione, è una vera e propria sfida, perché questo prevede inevitabilmente la destrutturazione e ricostruzione continua, di sistemi sempre più strutturati e avanzati che siano sempre più efficaci ed innovativi.

Vedere e sentire sempre più entusiasti i centri del network, ci dà la spinta quotidiana per fare sempre meglio, perché vince la squadra. E la nostra, sempre più grande, è in cima alla classifica
(Mattia Mingardo, Presidente della Fondazione Assosafe)

News

■ In vigore dal 19 aprile i nuovi decreti sull'inquinamento acustico ambientale

Entreranno in vigore il prossimo 19 aprile con l'obiettivo di armonizzare la normativa nazionale con la relativa disciplina dell'Unione Europea i due decreti legislativi in materia di inquinamento acustico pubblicati sulla Gu n. 79 del 4 aprile 2017.

Si tratta del Dlgs 17 febbraio 2017 n°41 "Disposizioni per l'armonizzazione della normativa nazionale in materia di inquinamento acustico con la direttiva 2000/14/Ce e con il regolamento (Ce) n.765/2008, a norma dell'articolo 19, comma 2, lettere 1), l) e m) della legge 30 ottobre 2014, n.161" e del Dlgs. 17 febbraio 2017, n. 42 "Disposizioni in materia di armonizzazione della normativa nazionale in materia di inquinamento acustico, a norma dell'articolo 19, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) e h) della legge 30 ottobre 2014 n.161". Quest'ultimo decreto di armonizzazione della normativa nazionale in materia di inquinamento acustico (Dlgs 42/2017) cerca di semplificare e ridurre le infrazioni aperte nei confronti dell'Italia dalla Comunità Europea per la tematica del rumore ambientale. Infatti l'oggetto del decreto è quello di razionalizzare la tempistica per la trasmissione delle mappe acustiche e i relativi piani di d'azione. Questo intervento normativo cerca di risolvere in modo definitivo alcune criticità riguardanti l'applicazione dei valori limite, il coordinamento tra i vari strumenti di pianificazione e la valutazione di impatto acustico previsionale (nella fase di progettazione) per le sorgenti lineari quali infrastrutture, al fine di diminuire sia le emissioni che le immissioni acustiche nei confronti dei ricettori. Nella ultima parte del decreto si rimanda alla emanazione futura di una apposita legislazione per nuove sorgenti non prese in considerazione fino ad oggi e classificate come fonti di rumore ambientale. In esse sono racchiuse le sorgenti di rumore particolari quali: impianti eolici, aviosuperfici, elisuperfici, idrosuperficio, e numerose specifiche attività sportive quali autodromi e piste motoristiche.

L'altro decreto (Dlgs 41/2017) invece razionalizza la disciplina sulle macchine rumorose operanti all'aperto soffermando l'attenzione sulle macchine importate da paesi esterni all'Unione europea e poste in commercio nella distribuzione di dettaglio accreditando la responsabilità all'importatore presente sul territorio comunitario.

Così facendo si delineano le responsabilità dell'importatore e allo stesso tempo, sempre nel decreto, si cerca di semplificare tutti i procedimenti di autorizzazione e di certificazione dei requisiti richiesti agli organismi di certificazione. Nell'ultima parte del decreto viene citata l'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) in qualità di ente che assume maggiori poteri sanzionatori, di accertamento e di verifica sul campo.

(Diego Annesi, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Tecnici24”, 12 aprile 2017)

■ La sicurezza nel settore delle costruzioni

Firmato il 30 marzo un Protocollo d'Intesa tra il Consiglio Nazionale degli Ingegneri e l'Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili); obiettivo dell'accordo è stabilire un sistema di rapporti tra i due organismi in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni, per promuovere la formazione degli attori coinvolti e il reciproco scambio di informazioni e la collaborazione per iniziative comuni; in più il Protocollo, è volto a favorire analoghe intese tra le parti, anche negli organismi associativi presenti a livello territoriale, sia di ANCE che del CNI.

Il documento si articola attraverso una serie di obiettivi:

- sviluppo di percorsi di aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di crediti formativi;
- diffusione di innovazioni tecniche ed organizzative;
- promozione di tavoli di lavoro finalizzati allo studio della normativa;
- elaborazione di comuni progetti e iniziative, anche editoriali;
- applicazione della normativa tecnica sul territorio.

Particolare importanza sarà data all'attività di ricerca e divulgazione nel settore della sicurezza sui luoghi di lavoro e delle costruzioni attraverso l'organizzazione di convegni, seminari e giornate di studio miranti alla diffusione della cultura della sicurezza nel settore delle costruzioni e ogni altra forma di valorizzazione del patrimonio informativo, anche utilizzando le tecnologie informatiche ed Internet e lo sviluppo di procedure di sicurezza e norme di buone prassi.

L'accordo, avrà la durata di due anni.

(Il Sole 24 ORE – Estratto da “Tecnici24”, 10 aprile 2017)

■ Lavoro agile, strumento innovativo ma resta il nodo sicurezza

L'approvazione definitiva della legge sullo smart working potrebbe agevolare il processo di grande cambiamento che sta attraversando l'organizzazione del lavoro.

Questo processo rende sempre più marginali e secondari il tempo e il luogo di svolgimento della prestazione, mentre fa crescere prepotentemente l'importanza degli obiettivi assegnati e conseguiti.

10

Se si pensa alle modalità con cui lavorano molte reti commerciali, interi settori del terziario, per non parlare dei tanti lavoratori che, pur in assenza di qualifica dirigenziale, hanno compiti direttivi, è facile concludere che il lavoro è già diventato molto "agile", prima ancora dell'approvazione di una legge sul tema.

Tuttavia il cambiamento in corso non trova spesso adeguata rispondenza nei contratti individuali e collettivi di lavoro. Salvo specifiche sperimentazioni avviate dalle parti sociali presso le singole aziende, i contratti ancora descrivono una modalità di svolgimento della prestazione legata a schemi sempre più obsoleti.

La legge sul lavoro agile darà una cornice normativa più solida a queste nuove modalità di svolgimento del lavoro, dando alle parti la possibilità di formalizzare in un patto specifico forme di svolgimento della prestazione "agile", così come incentiverà le imprese che ancora non hanno mai sperimentato lo smart working a ripensare l'organizzazione complessiva del lavoro.

La rivoluzione organizzativa che potrebbe essere realizzata con l'utilizzo del lavoro agile contiene però alcuni rischi specifici per entrambe le parti del rapporto di lavoro.

Innanzitutto, l'utilizzo del lavoro agile impone un ripensamento sul tema della salute e sicurezza del lavoratore.

Il disegno di legge in via di approvazione rimodula gli obblighi del datore, in funzione dell'impossibilità di controllare tutti i luoghi in cui si svolge la prestazione, ma su questo tema permane uno spazio di incertezza in merito all'eccessiva estensione della responsabilità datoriale.

Sempre in tema di salute e sicurezza del lavoratore agile, la nuova normativa consente di definire i confini del "diritto alla disconnessione" del dipendente; questa previsione dovrà essere attuata con attenzione dalle parti, per evitare che il tempo non rientrante nelle fasce di disconnessione venga considerato in automatico come orario di lavoro.

Anche la questione degli infortuni è oggetto di una tutela molto innovativa, con la norma che riconosce l'indennizzo dell'infortunio in itinere anche quando il lavoratore si dirige verso un luogo di svolgimento della prestazione diverso dalla sede aziendale.

Questa norma potrebbe produrre, soprattutto nella fase iniziale, qualche dubbio interpretativo, ma sicuramente consente un passo in avanti rispetto all'attuale situazione di totale vuoto normativo.

La nuova normativa tiene conto anche del rischio di discriminazione retributiva del lavoratore agile; per scongiurare tale rischio, viene vietata ogni forma di penalizzazione economica e retributiva fondata sulla semplice adesione allo smart working.

Un'altra questione irrisolta nel progetto di legge riguarda la sorte delle intese sperimentali già avviate sul tema del lavoro agile. Il coordinamento tra queste intese e la nuova normativa non dovrebbe essere complesso, considerato che le nuove regole danno un ampio spazio alle intese delle parti; in ogni caso, una norma transitoria sarebbe stata utile a evitare qualsiasi dubbio al riguardo.

(Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Quotidiano del lavoro”, 10 aprile 2017)

■ La severità non è a senso unico

L'Anas aveva presentato ricorso contro la circolare del ministero dell'Interno sull'omicidio stradale per impedire condanne troppo severe per il proprio personale: le pene previste per il nuovo reato sono ben più severe – anche nell'ipotesi non aggravata prevista dall'articolo 589-bis, comma 1, del Codice penale - di quelle previste per l'omicidio colposo. Il primo è punito con la reclusione da 2 a 7 anni, il secondo da 6 mesi a 5 anni.

Lo scopo dell'Anas non sembra però condivisibile, anche perchè appare in evidente contrasto sia con la tecnica legislativa che caratterizza la formulazione del nuovo reato sia – più in generale – con la scelta di politica giudiziaria che ne è alla base. Il primo aspetto è stato in parte evidenziato anche dal Consiglio di Stato. Gli elementi che caratterizzano il reato di omicidio stradale non aggravato sono infatti due: che può essere commesso da «chiunque»; che l'aumento di pena che distingue questo reato dall'omicidio colposo, è dato dalla «violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale». Senza distinzioni di sorta. Tra le violazioni rilevanti appare difficile non fare rientrare anche quella dell'articolo 14 del Codice della strada, che disciplina espressamente la responsabilità – in termini di gestione, manutenzione e controllo di non pericolosità - del proprietario di una strada, o di chi ne ha la concessione.

Sotto il profilo della ratio legis, appare chiaro che la scelta politica alla base delle nuove norme dà rilevanza all'oggetto giuridico meritevole di protezione più severa: la vita e l'integrità fisica degli utenti delle strade. In quest'ottica appare irrazionale – oltre che non rispondente alla effettiva volontà del legislatore – prevedere pene sensibilmente diverse (inferiori anche a quelle dell'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro) solo in virtù della qualifica soggettiva dell'autore della violazione della normativa del Codice della strada: la cattiva manutenzione della strada può avere inciso esattamente nella stessa misura, rispetto a una violazione come il mancato rispetto della distanza di sicurezza, nel causare un incidente con morti e/o feriti gravi.

(Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi”, 4 aprile 2017)

■ **La puntura d'insetto alza il premio Inail**

Nel calcolo del premio Inail il tasso specifico aziendale va determinato includendo nel computo degli oneri a carico dell'Istituto anche quelli cosiddetti “indiretti”, senza alcuna distinzione tra gli eventi dovuti per colpa del datore di lavoro e quelli dovuti a caso fortuito o forza maggiore. È stato sulle basi di queste osservazioni, poggianti su una giurisprudenza consolidata, che la Cassazione, con la sentenza 8597/2017, depositata ieri, ha dato ragione all'Inail nella causa avviata nei confronti dell'Istituto da parte di un'azienda a cui era stato aumentato il tasso di premio dopo che nell'agosto del 2006 un suo dipendente, mentre era alla guida di una betoniera, era stato colpito da uno shock anafilattico per la puntura di un insetto, evento che ne avrebbe poi provocato la morte.

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi”, 4 aprile 2017)

■ **I soggetti abilitati alle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro**

Con il Decreto Direttoriale n. 11 del 22 febbraio 2017, è stata ricostituita la Commissione per l'esame della documentazione per l'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati allo svolgimento delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro di cui all'Allegato III del Decreto ministeriale 11 aprile 2011 a firma del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute e il Ministro dello Sviluppo Economico.

La documentazione necessaria per l'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati – documentazione che dovrà essere oggetto di valutazione da parte della ricostituita Commissione – è la seguente:

-istanza di iscrizione;

-certificato di iscrizione alla camera di commercio, ovvero estremi dell'atto normativo per i soggetti di diritto pubblico;

-copia notarile dell'atto costitutivo e statuto, ovvero estremi dell'atto normativo per i soggetti di diritto pubblico da cui risulti l'esercizio dell'attività oggetto di istanza;

- documentazione che evidenzi il possesso dei requisiti di cui all'allegato I del decreto 11 aprile 2011 completa di manuale di qualità redatto ai sensi della norma UNI CEI EN ISO IEC 17020 e di elenco dettagliato del personale, dipendente o con rapporto esclusivo di collaborazione di durata non inferiore a quella dell'iscrizione nell'elenco, con relative qualifiche, titoli di studio, mansioni ed organigramma complessivo con evidenziazione dettagliata della struttura operativa relativa al settore delle verifiche, in particolare, l'indicazione nominativa dei responsabili dei diversi settori di attività di verifica;

-elenco dei laboratori di cui, mediante apposita convenzione da allegare alla domanda, il soggetto pubblico o privato si avvale nel rispetto della norma UNI CEI EN ISO IEC 17025 "Elenco delle attrezzature possedute dai laboratori convenzionati presso cui vengono effettuati esami e/o prove;

-dichiarazione di possesso delle norme tecniche di riferimento;

-planimetria della sede centrale in scala adeguata, degli uffici, compresi quelli dislocati nelle Regioni di intervento, in cui risultino evidenziate la funzione degli ambienti.

La Commissione resterà in carica per un triennio, a decorrere dalla data del decreto, e i suoi componenti potranno essere nominati per non più di due mandati complessivi.

In virtù di quanto disposto dal Decreto Direttoriale del 18 marzo 2016 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 71 del 25 marzo 2016), l'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati ha validità quinquennale a decorrere dalla data di abilitazione. Con l'iscrizione, il soggetto abilitato si impegna al rispetto dei termini previsti dall'articolo 2, comma 1, del d.m. 11 aprile 2011. Tale norma dispone che l'INAIL è titolare della prima delle verifiche periodiche da effettuarsi nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, mentre le ASL sono titolari delle verifiche periodiche successive alla prima, da effettuarsi nel termine di trenta giorni dalla richiesta.

Nel Decreto Direttoriale del 18 marzo 2016 viene inoltre previsto che soggetti abilitati devono riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate e tutti gli

atti documentali relativi all'attività di verifica devono essere conservati a cura degli stessi per un periodo non inferiore a 10 anni.

All'atto della richiesta di iscrizione nell'elenco, i soggetti abilitati dovranno comunicare il proprio organigramma generale comprensivo dell'elenco nominativo dei verificatori, del responsabile tecnico e del suo sostituto. Dovranno essere inoltre comunicate tutte le variazioni concernenti l'organigramma e l'elenco nominativo dei verificatori.

Nel caso di verifica della non permanenza dei requisiti di base dell'idoneità dei soggetti abilitati, l'iscrizione nell'elenco viene sospesa con effetto immediato. Nei casi di particolare gravità si procederà alla cancellazione dall'elenco.

Le attrezzature di lavoro che il datore di lavoro deve sottoporre a verifica periodica da parte dei soggetti abilitati sono elencate nella tabella che segue.

Verifiche di attrezzature e periodicità

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del panier e x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del panier e x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del panier e maggiore di 500 mm.	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne	Verifica biennale

Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg, non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche triennali
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili	Verifica di integrità: decennale

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

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

Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Sicurezza24”, 23 marzo 2017)

■ **Il lavoro in solitudine e gli adempimenti di sicurezza**

Viene generalmente definito lavoro in solitudine il lavoro che viene svolto da un addetto in totale autonomia, che non è soggetto a sovrintendenza di un preposto, che è isolato da altri lavoratori e che, in generale, viene realizzato all'esterno del sito dell'azienda cui il lavoratore appartiene.

Si tratta, in sostanza, di un lavoro connotato dalla “solitudine”, intesa come situazione particolare che deve essere considerata come potenziale fattore di rischio.

Numerosi sono i lavori svolti in solitudine. Esistono ad esempio lavoratori solitari che prestano la loro opera in ambienti estranei, nei quali possono essere presenti rischi che non conoscono (tecnici di aziende inviati presso altre aziende per manutenzione o riparazione di attrezzature, energia elettrica, gas, addetti alla pulizia uffici in orario extra lavoro, vigilantes notturni, autotrasportatori, gli addetti all'esercizio di impianti diffusi sul territorio e non presidiati (cabine elettriche, impianti di depurazione acque, ponti radio) ispettori di linee di trasporto energia (elettrodotti, gasdotti).

Possono infine esistere occasioni di lavoro in solitudine anche all'interno di luoghi di lavoro con numerosi addetti, all'interno di uno stabilimento (operatori che lavorino solo per lunghi periodi in sale quadri di impianti chimici, di raffinerie, di centrali termiche, in magazzini, depositi, scantinati, vani tecnici) o in un ufficio (in archivio, in un ufficio decentrato, periferico).

Il D.Lgs. 81/08 ha fatto diversi accenni a lavori a rischio nei quali è richiesta la presenza di almeno due lavoratori, ma non è prevista una sistematica casistica ad hoc e le cautele indicate, orientate alla sicurezza antinfortunistica classica, devono intendersi come necessarie ma non sempre esaustive.

D.Lgs. 81/08	Oggetto	Estratto
Articolo 66	Lavori in ambienti sospetti di inquinamento	<p>1. È vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione.</p>
Allegato IV, punto 3	Vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos	<p>3.2.1. Prima di disporre l'entrata di lavoratori, chi sovrintende ai lavori deve assicurarsi che nell'interno non esistano gas o vapori nocivi o una temperatura dannosa e deve, qualora vi sia pericolo, disporre efficienti lavaggi, ventilazione o altre misure idonee.</p> <p>3.2.3. I lavoratori che prestano la loro opera all'interno dei luoghi predetti devono essere assistiti da altro lavoratore, situato</p>

		all'esterno presso l'apertura di accesso.
Articolo 145	Disarmo delle armature	1. Il disarmo delle armature provvisorie di cui al comma 2 dell'articolo 142 deve essere effettuato con cautela dai lavoratori che hanno ricevuto una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste sotto la diretta sorveglianza del capo cantiere e sempre dopo che il direttore dei lavori ne abbia data l'autorizzazione.
Articolo 113	Scale	5. Quando l'uso delle scale, per la loro altezza o per altre cause, comporti pericolo di sbandamento, esse devono essere adeguatamente assicurate o trattenute al piede da altra persona. 8. Per l'uso delle scale portatili composte di due o più elementi innestati (tipo all'italiana o simili), si devono osservare le seguenti disposizioni: d) durante l'esecuzione dei lavori, una persona deve esercitare da terra una continua vigilanza della scala.

Nella tabella sono esemplificati alcuni fra gli innumerevoli casi di lavoro solitario.

Esempi di ruoli lavorativi che prevedono il lavoro in solitudine

- Autotrasportatori
- Addetti alle guardiane sia notturne, sia diurne
- Tecnici di pronto intervento per servizi di pubblica utilità che svolgono il proprio lavoro sul territorio nazionale (energia elettrica, gas, acqua, ecc.)
- Addetti alle pulizie che operano in orari in cui i locali da pulire non sono "abitati"
- Addetti al controllo del funzionamento di impianti a ciclo continuo
- Addetti ai servizi di vigilanza (che spesso presidiano ampie aree attraverso monitor e telecamere ...)

- Addetti al Telelavoro

Esempi di mansioni che possono essere svolte anche in assenza di altre persone

- Lavorazioni in agricoltura
- Lavorazioni del commercio
- Lavorazioni di assistenza impianti e/o di magazzinaggio
- Addetti a particolari attività di riscossione di denaro (esempio addetti al pedaggio autostradale e/o distributori di carburante)
- Macchinisti ferroviari

In tutti questi casi la solitudine è un pericolo, che deve essere preso in considerazione, in quanto può introdurre un rischio aggiuntivo ai rischi che quel lavoro comunque comporterebbe, anche qualora svolto in presenza di altre persone.

Tre sono, in estrema sintesi, le caratteristiche rilevanti per la salute e la sicurezza del lavoratore derivanti dal lavoro svolto in solitudine:

- in primo luogo espone alla possibilità di non essere soccorsi in caso di malore o in caso di infortunio;
- in secondo luogo mette il lavoratore in condizione di affrontare da solo situazioni che richiedono una consapevolezza della situazione e una presa di decisione, a fronte di eventi più o meno anomali legati al processo lavorativo e alla sua sicurezza;
- la terza criticità è collegata ad aspetti di natura psicologica e sociale che possono avere importanti ripercussioni sullo stato di benessere del lavoratore: ed è il tema dello stress legato alla specifica condizione del sentirsi da solo.

La valutazione dei rischi e le misure di prevenzione

Quando si tratta di lavoro dipendente, queste tre problematiche devono essere prese in considerazione dal datore di lavoro che, sulla base dell'articolo 17 del D.Lgs. 81/08, ha il dovere di valutare i rischi, individuare in quali attività sia permesso o meno il lavoro in solitudine (ad esempio, nei luoghi sotterranei o confinati) ed infine adottare le soluzioni più idonee a far fronte ad un lavoro così organizzato.

In quest'ambito, una particolare cura deve essere posta alla valutazione del rischio stress lavoro correlato. Il documento che al riguardo deve essere redatto deve essere parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi (art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08). Per la specifica valutazione del rischio stress lavoro correlato occorre fare riferimento ai principi generali contenuti nell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e ad un percorso metodologico che tenga in considerazione: gli eventi sentinella, i fattori di contenuto del lavoro e i fattori di contesto del lavoro. Tra i fattori di "contenuto" del lavoro ci preme focalizzare l'attenzione sul concetto di orario di lavoro. Mentre tra i fattori di "contesto" del lavoro, la nostra attenzione è rivolta ai concetti di autonomia decisionale. Entrambe le tematiche, l'orario e l'autonomia possono infatti avere un forte impatto sul benessere individuale.

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e di miglioramento continuo, l'organizzazione deve poi utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Nello scegliere le misure ed i provvedimenti di prevenzione adeguati, dato il carattere variabile del fenomeno stress, legato a fattori "imprevedibili" (es. le diverse reazioni dei gruppi - o del singolo - nei confronti della medesima scelta aziendale che sia tecnica, gestionale, organizzativa o un evento che subentra nella vita di una persona), si potrebbero adottare differenti misure. Tra queste:

- misure tecniche, organizzative, procedurali;
- potenziamento di automatismi tecnologici;
- alternanza di mansioni nei limiti di legge e di contratto;
- riprogrammazione dell'attività;
- particolare formazione e addestramento;
- forme di comunicazione;
- forme di coinvolgimento;

- particolare sorveglianza sanitaria.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

Nel complesso – e più in generale - si tratta di associare o integrare con i rischi specifici della mansione o del compito precipuo gli elementi derivanti dall'essere solitari, cioè di non poter comunicare senza media e/o di dover intervenire senza aiuto "fisico" immediato e diretto in qualunque circostanza. Anche se analoghi a quelli di chi lavora in gruppo, infatti, gli incidenti (o le anomalie) dei lavoratori solitari possono avere conseguenze più gravi o essere più frequenti, a causa della difficoltà a gestirli da parte del singolo.

Se il rischio per i lavoratori solitari diventa o rimane elevato nonostante le misure di prevenzione e di protezione, è bene rivalutare l'organizzazione delle attività ed eventualmente rinunciare al lavoro singolo. Senza supervisione o collaborazione sono vietati o non dovrebbero essere effettuati:

- i lavori ad alto rischio e/o in ambienti chiusi, per i quali è opportuna la presenza di un supervisore e/o di un addetto di pronto intervento/soccorso in postazione "sicura";
- i lavori in prossimità di conduttori con apparecchiature in tensione, lavori edili o agricoli a rischio (taglio di piante, scavi ecc.);
- le attività dove sono presenti materiali o sostanze che possono determinare pericoli per la salute e la sicurezza;
- i lavori in altezza o gli scavi in profondità.

Per queste e altre attività pericolose è bene prevedere sempre un aiuto e non solo di tipo

“quantitativo”. Per tutte le restanti, considerate “normali”, queste note possono costituire uno spunto di riflessione per condurre un’analisi del rischio correlato e assumere le opportune contromisure.

La formazione e l’emergenza

Una volta individuati i pericoli, i rischi e i provvedimenti migliorativi, deve essere integrato o revisionato il documento di valutazione dei rischi, attuando le procedure di formazione idonee a trasmettere le regole comportamentali del lavoro solitario in sicurezza. La formazione in questo caso deve essere orientata a sviluppare consapevolezza nell’autonomia, anche come fattore di riduzione dello stress/panico nelle situazioni non ordinarie.

A seguito di una formazione completa ed efficace, i lavoratori solitari dovrebbero conoscere e sapere attuare autonomamente le procedure di emergenza dei propri reparti, locali o ambiti. Deve essere garantito un accesso agevole alle cassette di primo soccorso anche negli orari di “chiusura”, oppure è possibile fornire al lavoratore un kit trasportabile per il trattamento di piccole ferite o l’automedicazione (associato al relativo corso di primo soccorso). Queste indicazioni devono essere declinate secondo il caso e proporzionate ma non scartate in quanto superflue o eccessive. Volendo fare un esempio, si consideri l’ultimo lavoratore che lascia l’ufficio prima di una festività e rimane chiuso in ascensore per un banale interruttore che non fa contatto. In questa eventualità occorre sapere cosa deve fare il lavoratore, quanto dovrà aspettare e se c’è qualcuno non in ferie nel palazzo oppure se dovrà rimanere diverse ore al chiuso in attesa dei soccorsi.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Sicurezza24, 23 marzo 2017)

■ Un trapianto può salvarti la vita, ma non sempre il posto di lavoro

Un trapianto può salvarti la vita, ma non sempre il posto di lavoro. È quanto è accaduto in questi giorni a Torino, dove un operaio, rientrato in fabbrica dopo aver subito un trapianto di fegato, si è visto recapitare una lettera di licenziamento per inidoneità alla mansione specifica. In buona sostanza, le sue condizioni di salute non gli consentono di continuare a svolgere le sue normali mansioni.

Stando a quanto si legge nei quotidiani, all’operaio non sarebbe stata offerta alcuna alternativa rispetto al licenziamento, mentre questi avrebbe accettato anche di essere demansionato.

Se ciò è vero, il licenziamento potrebbe essere dichiarato illegittimo (sempre che venga accertata in giudizio la presenza in azienda di altre mansioni, anche inferiori, che avrebbero potuto essere assegnate all’operaio).

L'art. 42 D.L. 81/2008, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevede espressamente la possibilità che il datore di lavoro possa demansionare il lavoratore nel caso in cui questi non sia più in grado di svolgere le mansioni per le quali era stato assunto e nell'azienda non vi siano disponibili mansioni equivalenti. In tal senso si è espressa più volte la Corte di Cassazione (da ultimo si veda la sentenza n. 2008 del 26.01.2017). Prima di comunicare il licenziamento, dunque, il datore di lavoro deve effettuare una mappatura delle eventuali posizioni lavorative vacanti in azienda ed offrire al dipendente, meglio se fatto per iscritto, delle alternative al licenziamento (ove ve ne siano).

Una buona sintesi del comportamento da seguire in tali situazioni è offerta dalla seguente massima della Corte di Cassazione (n. 10018 del 16/05/2016):

"In tema di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni, se l'impossibilità del reimpiego, anche in mansioni inferiori, è condizione necessaria per legittimare l'esercizio del potere di recesso, è onere del soggetto che quel potere si appresta ad esercitare (ovvero il datore di lavoro, ndr) provare che ne sussistano i presupposti e, quindi, prospettare al lavoratore la scelta fra l'accettazione del demansionamento e la risoluzione del rapporto di lavoro. Ne deriva che, ove siano disponibili posizioni lavorative dequalificanti, il licenziamento è reso illegittimo dalla mancanza del consenso del lavoratore all'offerta del datore, il quale non è esonerato dall'obbligo di ricercare soluzioni alternative, eventualmente comportanti il demansionamento, per il solo fatto che il lavoratore non gli abbia, di sua iniziativa, manifestato la disponibilità ad andare a ricoprire mansioni inferiori compatibili con il suo stato di salute".

In conclusione, solo laddove il dipendente rifiuti le nuove mansioni (e l'eventuale demansionamento), si può procedere al licenziamento.

(Giorgio Scherini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 marzo 2017)

Rassegna normativa

(G.U. 12 aprile, n. 86)

DECRETO LEGISLATIVO 10 febbraio 2017, n. 28

Disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni di cui al regolamento (UE) n. 649/2012 sull'esportazione ed importazione di sostanze chimiche pericolose.

(G.U. 18 marzo 2017, n. 65)

DECRETO LEGISLATIVO 10 febbraio 2017, n. 29

Disciplina sanzionatoria per la violazione di disposizioni di cui ai regolamenti (CE) n. 1935/2004, n. 1895/2005, n. 2023/2006, n. 282/2008, n. 450/2009 e n. 10/2011, in materia di materiali e oggetti destinati a venire a contatto con prodotti alimentari e alimenti.

(G.U. 18 marzo 2017, n. 65)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 8 marzo 2017

Obbligatorietà dei corsi di formazione periodica ai sensi dell'allegato IV del decreto legislativo 18 aprile 2011, n. 59, per funzionari esaminatori del Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

(G.U. 1 aprile 2017, n. 77)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 17 marzo 2017

Approvazione dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive per l'anno 2017.

(G.U. 1 aprile 2017, n. 77, S.O., n. 19)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Modifica del decreto di classificazione di alcuni prodotti esplosivi.

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di taluni prodotti esplosivi

(G.U. 6 aprile 2017, n. 81)

Rassegna di giurisprudenza

Sicurezza lavoro, pesa la tenuità

Corte di cassazione – Sezione IV Penale - Sentenza 5 aprile 2017, n. 17163

La tenuità del fatto scatta anche per la sicurezza lavoro. Soprattutto quando c'è un concorso di colpa da parte del lavoratore infortunato. Approda a queste conclusioni la Corte di cassazione con la sentenza n. 17163 della Quarta sezione penale depositata ieri. È stato così respinto il ricorso della Procura contro l'applicazione, tra l'altro, della nuova causa di non punibilità a una datore di lavoro accusato del reato di lesioni personali gravi ai danni di un dipendente che si era infortunato mentre stava svolgendo attività di manutenzione all'interno dello stabilimento produttivo.

Pure riqualificando, rispetto al giudizio di primo grado, la condotta dell'operaio come non abnorme, la Corte d'appello di Milano aveva ritenuto di applicare comunque il fatto di particolare tenuità, valorizzando soprattutto la natura e la durata delle lesioni, il tempo della guarigione, la condotta risarcitoria del datore di lavoro e le altre modalità dell'azione criminale che potevano caratterizzare con la tenuità sia i profili oggettivi (azione e offesa) sia quelli soggettivi del fatto reato.

Del tutto diversa la lettura della Procura che, nell'impugnazione, contestava proprio l'applicazione dell'istituto della tenuità, ritenendo che non ne ricorrevano i presupposti. A rappresentare un ostacolo, sosteneva la Procura generale, erano elementi come la gravità delle lesioni, la rilevanza penale della condotta del datore per effetto della violazione di norme antinfortunistiche.

Nel ricorso si sottolineava inoltre come fosse illogico ritenere che la durata della malattia, 80 giorni, potesse essere considerata causa di non punibilità, visto che era proprio la stessa durata a fare definire come gravi le lesioni. Inoltre la causa di non punibilità non poteva certo discendere dall'entità del risarcimento, perchè, semmai, avrebbe potuto avere un peso a titolo di riconoscimento dei benefici delle circostanze attenuanti.

A tutte queste osservazioni la Cassazione risponde considerando valida la ricostruzione della Corte d'appello soprattutto sul versante della modalità della condotta e della gravità del pericolo. Non può poi essere considerato d'impedimento al riconoscimento della tenuità l'ambito lavoristico in cui si è realizzato l'infortunio, con il mancato rispetto di regole cautelari oppure il fatto che il legislatore abbia definito «gravi» le lesioni provocate al dipendente.

Vale allora la considerazione che l'impresa non era del tutto priva di un sistema di controllo per garantire che le opere di manutenzione venissero compiute in sicurezza. L'imprenditore, comunque, dopo avere realizzato che i presidi antinfortunistici si erano rivelati insufficienti, aveva rafforzato gli elementi di sicurezza, sostituendo nuove tecnologie al sistema precedente in larga parte concentrato sull'autoresponsabilità del lavoratore.

Quanto al nodo degli 80 giorni, è vero che si tratta di un periodo che porta alla qualificazione come gravi delle lesioni subite. Però, all'inizio, la diagnosi di riabilitazione era stata di 20 giorni poi stabilizzatisi in 80. E proprio quei 20 giorni sono stati messi in evidenza per concedere la tenuità. Da tenere presente c'era poi il concorso di colpa del lavoratore e, a ridurre il pregiudizio del lavoratore, il risarcimento reso disponibile dall'imprenditore.

(Giovanni Negri, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 aprile 2017)

Approfondimenti

Gli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto

Numerosi sono i dubbi interpretativi che sorgono sul tema degli adempimenti di sicurezza nel settore dell'autotrasporto.

Si tratta infatti, di un settore peculiare ove il lavoro viene svolto da un addetto in totale autonomia, non è soggetto a sovrintendenza di un preposto, è isolato da altri lavoratori e, in generale, viene realizzato all'esterno del sito dell'azienda cui il lavoratore appartiene.

Può in questo senso affermarsi che l'autotrasporto è un lavoro connotato dalla "solitudine", intesa come situazione particolare che deve essere considerata come potenziale fattore di rischio.

Oltre al settore in commento esistono anche lavoratori solitari che prestano la loro opera in ambienti estranei, nei quali possono essere presenti rischi che non conoscono (tecnici di aziende inviati presso altre aziende per manutenzione o riparazione di attrezzature, energia elettrica, gas, addetti alla pulizia uffici in orario extra lavoro, vigilantes notturni, autotrasportatori, gli addetti all'esercizio di impianti diffusi sul territorio e non presidiati (cabine elettriche, impianti di depurazione acque, ponti radio) ispettori di linee di trasporto energia (elettrrodotti, gasdotti).

Possono infine esistere occasioni di lavoro in solitudine anche all'interno di luoghi di lavoro con numerosi addetti, all'interno di uno stabilimento (operatori che lavorino solo per lunghi periodi in sale quadri di impianti chimici, di raffinerie, di centrali termiche, in magazzini, depositi, scantinati, vani tecnici) o in un ufficio (in archivio, in un ufficio decentrato, periferico).

In tutti questi casi la solitudine è un pericolo, che deve essere preso in considerazione, in quanto può introdurre un rischio aggiuntivo ai rischi che quel lavoro comunque comporterebbe, anche qualora svolto in presenza di altre persone.

Gli aspetti attinenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro connessi al settore dell'autotrasporto sono generalmente riferibili alla formazione di carattere generale, alla formazione antincendio e a quella di primo soccorso.

Sotto quest'ultimo profilo il quesito che spesso viene posto è di sapere, nel contesto di un'azienda di autotrasporto con più lavoratori, quanti e quali addetti antincendio e al primo soccorso occorre formare.

Il dubbio nasce dal fatto che tali addetti lavorano individualmente, ciascuno sul proprio mezzo. E poiché ognuno è responsabile di se stesso, la domanda, legittima, è se occorra formare tutti i lavoratori oppure si possa erogare la formazione solo ad una ristretta squadra di soggetti.

Per affrontare correttamente il quesito, occorre osservare, in primo luogo, che il settore dell'autotrasporto ha regole autonome e di maggior tutela (riferite ad esigenze legate alla circolazione in sicurezza su strada più che specificatamente legate alla salute e sicurezza del trasportatore) rispetto al D.Lgs. 81/08.

Tali regole, pertanto, vanno lette in combinato disposto tra loro.

In particolare molti conducenti di mezzi pesanti devono conseguire la carta di qualificazione del conducente (CQC) di cui al d.m. 16 ottobre 2009.

Tale decreto, nel dettare le disposizioni applicative in materia di corsi di formazione accelerata, ha ridefinito l'intera disciplina dei corsi di formazione iniziale e periodica per la CQC, abrogando il precedente d.m. 7 febbraio 2007.

In via del tutto sintetica può affermarsi che i corsi di formazione iniziale possono essere ordinari, se il programma si articola nel numero massimo di ore previste dalla normativa (280 ore) ovvero accelerati, se il programma, pur strutturato nei medesimi argomenti, si articola in un numero dimezzato di ore (140). L'opzione sul tipo di corso da frequentare dipende da una serie di fattori che possono essere: l'età dei candidati, il tipo di patente posseduta (con o senza limitazioni), titoli professionali (altra CQC rispetto a quella da conseguire, idoneità alla professione di autotrasportatore di merci o di persone).

Per iscriversi a qualsiasi tipo di corso di formazione iniziale è indispensabile aver già conseguito la patente della categoria richiesta per il tipo di abilitazione che si intende conseguire (patente C - CE per il trasporto di cose; patente D - DE per il trasporto di persone).

L'accesso ai corsi di formazione e ai successivi esami è consentito ai:

-residenti in Italia che svolgono attività di autotrasporto i persone o di cose.

-cittadini di Stati non appartenenti all'UE o alla SEE, che svolgono la loro attività alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto di persone o di cose stabilita su territorio italiano. A tale proposito, si rammenta che tali cittadini dovranno compilare l'allegato n. 3 della Comunicazione di Servizio n. 8 del 18 maggio 2007.

Il programma di ciascun tipo di corso è composto da un insieme di argomenti a carattere teorico ed una parte pratica. Il programma del corso teorico a sua volta prevede:

-una parte dedicata ad argomenti comuni a tutte le patenti di guida, che consta di 10 moduli riguardanti le caratteristiche tecniche e costruttive dei veicoli pesanti ed argomenti più generali di carattere sociale e gestionale (consumi, inquinamento, costi del trasporto, sicurezza del trasporto, immagine aziendale ecc.)

-una parte speciale per il conseguimento della CQC per trasporto di cose, che riguarda gli argomenti propri del settore (ad es. sistemazione del carico, sovraccarico ecc.)

-una parte speciale per la CQC abilitante al trasporto di persone, dedicata agli aspetti specifici del settore (ad es. uso infrastrutture, dotazioni di sicurezza ecc.)

Anche il programma del corso pratico si articola in una parte comune sia al trasporto merci sia a quello di persone (uso cronotachigrafo, montaggio catene ecc.) e di una parte specialistica che riguarda il perfezionamento nella guida e nell'uso dei sistemi propri del veicolo e della tipologia di trasporto che si andrà ad effettuare (ad es. sistemazione del carico, guida confortevole per i passeggeri ecc.)

La complessità e la completezza del percorso di formazione previsto dal d.m. 16 ottobre 2009 ha portato l'Accordo 21 dicembre 2011 (punto 4. Condizioni particolari: costituisce altresì credito formativo permanente, oltre che la formazione generale, anche la formazione specifica di settore derivante dalla frequenza a corsi di formazione professionale presso strutture di formazione professionale o presso enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni) ad escludere l'obbligo nei riguardi del conducente che abbia seguito il corso CQC di svolgere i corsi come lavoratore ai sensi dell'art. 37 del Testo Unico.

Ciò per la ragione che in un corso di oltre 100 ore, nel cui programma ricorrono una serie di argomenti relativi alla salute e alla sicurezza (anche dell'operatore) sono trattati tutti gli argomenti dei corsi di formazione dell'art. 37 (come altresì disciplinati dall'Accordo del 31 dicembre 2011).

Analoga conclusione va fatta per i corsi di primo soccorso e antincendio, di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. 81/08 con i conseguenti rinvii al d.m. 388/2003 (primo soccorso) e al d.m. 10 marzo 1998 (antincendio).

Infatti dalla lettura del programma CQC si evidenzia un numero di ore dedicate agli scenari emergenziali dell'autotrasporto assolutamente superiore alle ore previste dai corsi dei decreti soprarichiamati con la conseguenza - logica e giuridica - che in analogia a quanto ufficialmente riconosciuto per i corsi di formazione dei lavoratori, gli autotrasportatori che abbiano conseguito la CQC (che peraltro prevede un aggiornamento quinquennale) non dovranno seguire i corsi per primo soccorso e antincendio (secondo il principio che il più ricomprende il meno).

Lo stesso discorso può essere fatto nel caso in cui l'autotrasportatore debba conseguire il c.d. "patentino" per il trasporto di merci pericolose su strada (patentino ADR) il cui programma comprende già ampiamente nozioni di primo soccorso e antincendio o, ancora per chi conduce camion che trasportano sostanze infiammabili (es. GPL).

In tutti questi casi di necessaria abilitazione il datore di lavoro, nell'ipotesi di contestazione da parte degli organi di vigilanza, potrà esibire ai medesimi gli attestati - ovviamente in corso di validità - dei conducenti e ciò dovrebbe evitare conseguenze sanzionatorie.

Solo quando uno o più lavoratori che conducono professionalmente veicoli non rientrino nei casi sopra citati il datore di lavoro deve dimostrare di aver garantito una corretta e completa valutazione dei rischi per i lavoratori che operano sui mezzi di trasporto (es. camion) che quindi consideri il rischio del lavoro "solitario" (conducente unico) e indichi le misure per evitare o, se impossibile, ridurre al minimo il rischio di infortuni.

Solamente in tale contesto limitato può avere senso che il lavoratore "isolato" segua corsi di primo soccorso e antincendio, come misura di tutela per renderlo edotto su cosa fare in caso di emergenza medica (sostanzialmente per permettere di gestire su se stesso un'emergenza) o di incendio spiegando al lavoratore le nozioni relative all'uso dei sistemi di estinzione).

Va, sul punto, ricordato che il datore di lavoro potrebbe legittimamente decidere di tutelare i propri lavoratori in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, utilizzando camion equipaggiati con sistemi di sicurezza in grado di percepire condizioni di alterazione nel conducente in grado, in tal caso, di arrestare gradualmente la corsa del veicolo e/o fornendo al conducente informazioni

complete e esaustive su chi contattare in caso di emergenza medica o, sempre a titolo di esempio, fornendo al lavoratore indicazioni sul corretto uso dell'estintore montato sul veicolo), assumendosene la relativa responsabilità, anche diverso dalla frequenza dei corsi di primo soccorso e antincendio.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 6 aprile 2017)

L'Esperto risponde

■ I GIARDINIERI VOLONTARI A RISCHIO DI «SOMMERSO»

D. *L'amministratore ha regolarmente convocato l'assemblea condominiale, composta da 11 condomini; tra i punti all'ordine del giorno c'era l'affidamento ad una ditta della manutenzione del grande giardino condominiale. I condomini hanno deciso di fare loro questa manutenzione, in modo del tutto gratuito per il condominio. La votazione è stata di 10 condomini favorevoli e uno contrario.*

Il condomino che ha votato contro vuole impugnare perché sostiene che la maggior parte dei condomini è molto anziana e per svolgere tale lavoro si troverebbe a dover usare macchine pericolose per loro, come ad esempio tagliaerba, tosasiepe e scale per la potatura delle piante, e per giunta senza nessuna copertura assicurativa.

In caso di incidenti, di chi è la responsabilità? Questo punto potrebbe essere nullo o annullabile? Qual è il parere dell'esperto?

R. Lavorare gratuitamente per il proprio condominio può configurare l'ipotesi di impiego sommerso. In caso di incidente e/o infortunio del lavoratore "a nero" (tale figura ricoprirebbe il condomino che esegue la manutenzione "in modo del tutto gratuito per il condominio"), potrebbe intervenire l'Inail (a seguito di chiamata da parte dello stesso "lavoratore" o di un condomino) che appurerebbe il lavoro sommerso. Come conseguenza, verrebbe irrogata una sanzione amministrativa il cui importo può arrivare a circa 15.000 euro. Ovviamente, alla sanzione dovrà aggiungersi anche il costo relativo alle spese per l'infortunio subito dal lavoratore "a nero". Si ricordi che l'Inail adotta il principio "dell'automaticità delle prestazioni" che consiste, appunto, nel diritto alle prestazioni economiche da parte dell'Istituto, anche se il lavoratore si trova in una situazione di "sommerso". In seguito, l'Inail si rivarrà sul condominio.

Pertanto, in una chiara ed evidente situazione di illegalità, i responsabili saranno tutti i condomini

ed anche l'amministratore, il quale avrà tollerato (se non, addirittura, proposto con conseguente placet del condominio) una situazione non regolare, che può comportare dei seri risvolti sia civili che penali.

Invece, in merito alla validità della relativa deliberazione, a parere di chi scrive, il relativo punto potrebbe essere affetto da nullità per "illiceità dell'oggetto", in quanto contrastante con delle norme di legge.

Tuttavia, dato che, comunque, la distinzione tra nullità ed annullabilità è di derivazione giurisprudenziale, per evitare eventuali diverse interpretazioni al riguardo e, conseguentemente, possibili "decadenze" dalla relativa impugnativa, sempre a parere di chi scrive è consigliabile impugnare la predetta deliberazione nel termine di 30 giorni, così come statuito dall'articolo 1137 del Codice civile.

(Paola Pontanari, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 27 marzo 2017)



GRUPPO**24ORE**

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.