

SOMMARIO – tematiche

Editoriale

*Emergenza CORONAVIRUS. Salute e sicurezza nel lavoro agile
CORONAVIRUS. Lettera di Cgil Cisl Uil Lombardia al governatore Fontana
Barbagallo: “Oltre agli ammortizzatori per l'emergenza, servono massicci
investimenti per evitare la recessione”.*

*Barbagallo: “Nelle zone colpite, serve cassa integrazione in deroga per tutti i
lavoratori in difficoltà”*

*Coronavirus: Garante Privacy, no a iniziative fai da te nella raccolta dei dati
Epidemia della malattia da coronavirus (COVID-19) e sicurezza e salute sul luogo
di lavoro*

Ambiente

*Siglato il protocollo di intesa tra la Uil e Fare Ambiente
Governi locali più consapevoli nella gestione dei rifiuti*

F-Gas: il mercato nero danneggia il raggiungimento degli obiettivi climatici

Pubblicazioni

*Dall'Inail una ricerca sugli incidenti nelle gallerie stradali
Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria
Il costo degli infortuni e delle malattie professionali*

Legislazione/Accordi

Documentazione

Sentenze

Quesiti

Collaboriamo

Servizi

Comunicazioni



Inaugurazione, presso lo scalone monumentale dell'INAIL, della *targa celebrativa dell'assemblea del 5 marzo 1950* che sancì la costituzione della UIL.

1950-2020 Auguri UIL!

Chi siamo

Silvana Roseto

Segretaria Confederale responsabile del Servizio

Susanna Costa

Ufficio salute e sicurezza sul lavoro

Roberto Calzolari e Irene Delaria

Impaginazione e invio

Seguici su FB alla pagina

UIL NAZIONALE - AMBIENTE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Editoriale

Emergenza CORONAVIRUS. Salute e sicurezza nel lavoro agile

Il Presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, ha adottato in data 1/3/2020 un proprio decreto, che recepisce e proroga alcune delle misure già adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e ne introduce ulteriori, volte a disciplinare in modo unitario il quadro degli interventi e a garantire uniformità su tutto il territorio nazionale all'attuazione dei programmi di profilassi.

Il [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 200 \(Dpcm\)](#) è stato adottato su proposta del Ministro della salute, Roberto Speranza, sentiti i Ministri competenti e i Presidenti delle Regioni e tiene conto delle indicazioni formulate dal Comitato tecnico-scientifico appositamente costituito, in attuazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. Già nel Dpcm n. 6, all'art. 2 era prevista l'estensione del ricorso al lavoro agile (disciplinato dalla [Legge 22 maggio 2017, n. 81](#)). Con il Dpcm del 1/3/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 52 all'Art. 4, punto 1, comma a) si specifica che sull'intero territorio nazionale la modalità di lavoro agile può essere applicata, per lo stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31/1/2020 (6 mesi) dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza di accordi individuali.

Inail, sul suo sito, alla pagina relativa a [Coronavirus: nuove misure urgenti di contenimento del contagio e informativa per il lavoro agile](#) riassume quindi che: «Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del **1° marzo 2020** produce effetti dal 2 fino all'8 marzo 2020 e supera le disposizioni dei precedenti decreti del 23 e del 25 febbraio 2020.

Sono previste misure urgenti di contenimento del contagio per specifici comuni, espressamente individuati nell'allegato 1 (art. 1), e misure per le regioni e per le province elencate negli allegati 2 e 3 del decreto stesso (art. 2). Per l'intero territorio nazionale, invece, sono previste specifiche misure di informazione e prevenzione e, all'art. 4, è riconosciuta la possibilità di applicare la modalità di lavoro agile, per la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza di accordi individuali.

Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione in allegato».

Tra la documentazione, messa a disposizione dall'Inail, alla stessa pagina, vi è anche l'[Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile](#).

Nell'informativa, attraverso la cui sottoscrizione il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente

NEWS

Progetto ALL: modifica date in programmazione

A seguito delle misure contenute nel DPCM 4 marzo 2020, anche nell'ambito del progetto di formazione ALL, rivolto a RLS e RLST, sono sospese, a data da destinarsi,

le attività in aula:

- Napoli: 6.03.2020
- Cremona e Reggio Calabria: 10.03.2020
- Viterbo: 11.03.2020
- Cosenza, Roma e Milano: 12.03.2020

i seminari:

- Bari: 28.02.2020 (data in definizione)
- Bologna: 23.03.2020 (data in verifica)

Emergenza CORONAVIRUS. Salute e sicurezza nel lavoro agile

3 marzo 2020. E' stata pubblicata, a cura della nostra **Segretaria confederale Silvana Roseto**, una circolare per fare chiarezza sulle misure poste in essere al fine di garantire l'adozione del lavoro agile a seguito dell'emergenza CORONAVIRUS, così come disposto all'Art. 4, punto 1, comma a) del [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 200 \(Dpcm\)](#)

Per ulteriori chiarimenti si rimanda alla lettura della circolare, pubblicata come prima notizia dell'editoriale di questo numero della rivista.

il contenuto, si procede, inizialmente, alla analitica informazione circa i **comportamenti di prevenzione generale** richiesti allo *smart worker*.

Successivamente, vengono date indicazioni su:

- i **comportamenti da adottare in ambienti outdoor** (capitolo 1)
- i **comportamenti da adottare in ambienti indoor privati** (capitolo 2)
- l'**utilizzo sicuro di attrezzature/dispositivi di lavoro** (capitolo 3)
- i **requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici** (capitolo 4)
- il **rischio incendi nel lavoro agile** (capitolo 5)

Infine, si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone Auricolare Tablet Notebook	X		X		X

Fonte: Inail.

CORONAVIRUS. Lettera di Cgil Cisl Uil Lombardia al governatore Fontana

24 Febbraio 2020 - I sindacati regionali in conferenza oggi formulano una serie di richieste al governatore Fontana

A seguito dell'incontro del Patto per lo Sviluppo svoltosi questa sera in videoconferenza ed esprimendo adesione e sostegno alle iniziative intraprese dalle autorità a protezione della salute della popolazione, riteniamo utile ripercorrere le richieste da noi avanzate unitariamente in quella sede con un documento che le sintetizzi.

1. In coerenza con le richieste avanzate alla Presidenza del Consiglio dalle Segreterie Nazionali di CGIL, CISL e UIL, chiediamo analogo istituzione di un tavolo interassessorile di regia regionale presso la Presidenza che coinvolga le parti sociali;
2. In riferimento a quanto in discussione con i ministeri competenti, chiediamo di rendere disponibili su tutto il territorio lombardo uguali tutele per le lavoratrici e i lavoratori per i quali le autorità competenti abbiano disposto la sospensione dal lavoro, indipendentemente da settore, dimensione d'impresa, tipologia contrattuale di appartenenza, tenendo conto che lavoratori residenti in zona cosiddetta "rossa" lavorano quotidianamente in zone diverse al momento non direttamente impattate dalle misure restrittive. Chiediamo a Regione Lombardia di farsi parte attiva nei confronti del Governo affinché gli ammortizzatori sociali esistenti (CIGO e FIS) vengano opportunamente modificati rispetto a criteri di accesso, durata massima, utilizzo pregresso e affinché venga resa disponibile immediatamente anche la CIG in Deroga a partire dall'utilizzo degli avanzi di gestione delle risorse residue degli scorsi anni, o richiedendo un fondo nazionale ad hoc;

3. Chiediamo l'individuazione di una misura a tutela dei lavoratori autonomi ugualmente coinvolti dagli interventi restrittivi della attività lavorativa.
4. Riteniamo utile potenziare e facilitare lo smartworking, anche attraverso accordi sindacali aziendali/territoriali sulla falsariga di quanto già utilizzato in passato per gli accordi utili al riconoscimento del premio di risultato e della formazione 4.0.
5. Sempre per facilitare l'utilizzo dello smartworking, chiediamo di anticipare i tempi del bando regionale rispetto a quelli attualmente previsti (2 aprile).

Barbagallo: "Oltre agli ammortizzatori per l'emergenza, servono massicci investimenti per evitare la recessione"

Roma, 4 marzo 2020 - Riunione a Palazzo Chigi con le parti sociali

La storica sala verde di Palazzo Chigi è diventata luogo di confronto anche in merito ai provvedimenti per contrastare le ricadute sociali ed economiche del contagio da Coronavirus. Proprio in quella cornice, nell'odierno pomeriggio, il Governo ha incontrato le parti sociali per comunicare le decisioni assunte in materia. Cgil, Cisl, Uil hanno colto l'occasione per ribadire le richieste sindacali a tutela di tutti i lavoratori che stanno subendo le conseguenze di questa complicata situazione, ma anche per chiedere di invertire l'attuale rotta, che rischia di condurre verso la recessione, e di stanziare le risorse per la ripresa dell'economia.

"Il Governo - ha detto il Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo - ci ha detto che saranno approntati gli ammortizzatori sociali necessari a coprire tutte le situazioni di crisi su tutto il territorio nazionale: mi auguro che si intervenga rapidamente, per mettere in sicurezza i redditi di tutti i lavoratori. Noi, però, abbiamo chiesto che non siano utilizzate solo le risorse che scaturiranno dalla flessibilità che ci concederà l'Europa, perché altrimenti riusciremo a malapena a recuperare solo i danni recenti. Occorre un'iniezione massiccia di investimenti - ha sottolineato il leader della Uil - le risorse ci sono, ma sono ferme da tempo, bisogna sbloccarle, sempre nel rispetto delle leggi, delle regole e della contrattazione. Abbiamo chiesto il massimo di coordinamento per gestire una situazione tanto complessa. Peraltro, ci hanno confermato la sospensione dell'attività scolastica sino al 15 marzo e anche questa decisione deve essere gestita bene per evitare o, almeno, ridurre gli ulteriori disagi. Noi - ha concluso Barbagallo - siamo disponibili a fare la nostra parte".

https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_NEWS=2529&Provenienza=2

Barbagallo: "Nelle zone colpite, serve cassa integrazione in deroga per tutti i lavoratori in difficoltà"

"Istituire cabina di regia per garantire omogeneità delle tutele"

Si è svolto il pomeriggio del 23 febbraio 2020 al Ministero del lavoro l'incontro con Uil, Cisl, Cgil in merito ai provvedimenti a tutela dei lavoratori delle zone colpite dal diffondersi del Coronavirus. In quei territori, infatti, potrebbero essere molte le realtà produttive costrette a ridimensionare o a interrompere la propria attività, con inevitabili ripercussioni sull'occupazione. "Il Ministro - ha detto il Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo - ci ha riferito che, per quelle realtà e in tempi rapidi, il Governo intende rafforzare ed espandere gli ammortizzatori sociali, oltre a definire ulteriori provvedimenti utili a far fronte alle difficoltà occupazionali. Noi - ha precisato il leader della Uil - abbiamo sottolineato, in particolare, la necessità di predisporre la cassa integrazione in deroga per tutte le situazioni di sofferenza e, soprattutto, di istituire una cabina di regia che assicuri un'omogeneità degli interventi a tutela di tutti i lavoratori coinvolti in tutte le zone interessate dal contagio. Per i lavoratori del settore pubblico di quelle aree, poi, è urgentissimo un incontro anche con il ministro della Funzione pubblica, per definire tempestivamente i necessari provvedimenti. Infine - ha concluso Barbagallo - l'Europa deve sapere che i costi necessari per questa emergenza devono essere computati al di fuori del fiscal compact".

Il Ministro Catalfo ha proposto di dare continuità al lavoro del tavolo, insediandosi oggi, con una successiva convocazione già per il prossimo martedì.

https://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_NEWS=2522&Provenienza=2&fbclid=IwAR2T29g3aisVbt2nRgOGvKHg-ASCRBsVsAaIx_ja1JmC4EM1ggVQYsRfQOO

Coronavirus: Garante Privacy, no a iniziative fai da te nella raccolta dei dati

L'Ufficio sta ricevendo numerosi quesiti da parte di soggetti pubblici e privati in merito alla possibilità di raccogliere, all'atto della registrazione di visitatori e utenti, informazioni circa la presenza di sintomi da Coronavirus e notizie sugli ultimi spostamenti, come misura di prevenzione dal contagio. Analogamente, datori di lavoro pubblici e privati hanno chiesto al Garante la possibilità di acquisire una "autodichiarazione" da parte dei dipendenti in ordine all'assenza di sintomi influenzali, e vicende relative alla sfera privata. Al riguardo, si segnala che la normativa d'urgenza adottata nelle ultime settimane prevede che chiunque negli ultimi 14 gg abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo alla azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti come, ad esempio, l'isolamento fiduciario. I datori di lavoro devono invece astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa. La finalità di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus deve infatti essere svolta da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato. L'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate. Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha recentemente fornito indicazioni operative circa l'obbligo per il dipendente pubblico e per chi opera a vario titolo presso la P.A. di segnalare all'amministrazione di provenire da un'area a rischio. In tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati; permangono altresì i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, come, ad esempio, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti. Nel caso in cui, nel corso dell'attività lavorativa, il dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico (es. URP, prestazioni allo sportello) venga in relazione con un caso sospetto di Coronavirus, lo stesso, anche tramite il datore di lavoro, provvederà a comunicare la circostanza ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati. Le autorità competenti hanno, inoltre, già previsto le misure di prevenzione generale alle quali ciascun titolare dovrà attenersi per assicurare l'accesso dei visitatori a tutti i locali aperti al pubblico nel rispetto delle disposizioni d'urgenza adottate. Pertanto, il Garante, accogliendo l'invito delle istituzioni competenti a un necessario coordinamento sul territorio nazionale delle misure in materia di Coronavirus, invita tutti i titolari del trattamento ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal Ministero della salute e dalle istituzioni competenti per la prevenzione della diffusione del Coronavirus, senza effettuare iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti *Fonte*: Garante Privacy – Punto Sicuro.

Epidemia della malattia da coronavirus (COVID-19) e sicurezza e salute sul luogo di lavoro

L'agenzia sorella dell'EU-OSHA, il Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie (ECDC), sta seguendo da vicino la diffusione del coronavirus e sta pubblicando regolarmente aggiornamenti e risorse sul proprio sito web.

Anche l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e il Centro canadese per la salute e sicurezza sul lavoro (CCOSH) hanno pubblicato informazioni pratiche per i luoghi di lavoro.

[Sulla pagina dell'EU-OSHA, di cui riportiamo il link che segue, è possibile consultare il materiale messo a disposizione](https://osha.europa.eu/it/highlights/coronavirus-disease-covid-19-outbreak-and-workplace-safety-and-health?pk_campaign=oshmail_2020_03&_cldee=cy5jb3N0YUB1aWwuaXQ%3D&recipientid=contact-eaeb2da2dc91e91180dd005056ba280a-464de2c63bb0461fad643dd995f4320e&esid=d9e75232-7f5f-11e9-9f58-005056b81fae)

https://osha.europa.eu/it/highlights/coronavirus-disease-covid-19-outbreak-and-workplace-safety-and-health?pk_campaign=oshmail_2020_03&_cldee=cy5jb3N0YUB1aWwuaXQ%3D&recipientid=contact-eaeb2da2dc91e91180dd005056ba280a-464de2c63bb0461fad643dd995f4320e&esid=d9e75232-7f5f-11e9-9f58-005056b81fae

Ambiente

Governi locali più consapevoli nella gestione dei rifiuti

Le regioni dovrebbero valutare i reali fabbisogni di smaltimento e recupero dei rifiuti del loro territorio. Servirebbe a far fronte a situazioni di emergenza e a realizzare impianti efficienti e sostenibili da un punto di vista economico e ambientale.

La distinzione tra rifiuto urbano e rifiuto speciale. Ogni anno, in Italia, si producono 30 milioni di tonnellate di rifiuti urbani. Per dare un'idea della grandezza del fenomeno possiamo dire che equivalgono al peso di 15 milioni di automobili di media cilindrata. Lo stesso stupore non scatta quando vengono comunicati i dati relativi ai cosiddetti rifiuti "speciali", quelli prodotti cioè dalle attività produttive, come il settore industriale. I rifiuti speciali – categoria tutta italiana – in grande maggioranza non sono pericolosi: su 140 milioni di tonnellate annue di produzione, quelli pericolosi sono solo 10 milioni. Per un'ampia parte, quelli speciali sono rifiuti da costruzione o demolizione (40 per cento). Per i rifiuti di origine "urbana" ogni regione italiana è tenuta a garantire l'autosufficienza nello smaltimento di quelli non pericolosi e la prossimità dello smaltimento e recupero di quelli indifferenziati. Ciò significa che devono essere presenti nella regione impianti in grado di soddisfare il fabbisogno del territorio. Si intende così ridurre la circolazione dei rifiuti, limitando al massimo i disagi e l'inquinamento che derivano dal trasporto. I rifiuti "speciali" possono invece circolare liberamente, così da essere trattati in impianti idonei secondo una logica di mercato. Anche in questo caso lo smaltimento e il recupero devono avvenire quanto più possibile in "prossimità" del luogo di produzione, sempre nell'ottica di minimizzarne gli spostamenti. Ma non c'è alcun obbligo. Tuttavia, la maggior parte delle regioni italiane non ha impianti in grado di gestire questi rifiuti e, di conseguenza, deve fare affidamento sul mercato, chiamando impianti localizzati in altre regioni a farsi carico di smaltimento o incenerimento. In realtà, il mercato interessa anche i rifiuti di origine urbana. Infatti, con un trucchetto che serve ad aggirare il principio di prossimità, dopo semplici operazioni di trattamento, i rifiuti urbani vengono classificati come "speciali" e dunque possono circolare liberamente. Tutte le regioni sprovviste di impianti fanno ricorso al trattamento dei rifiuti urbani per poi esportarli in altre regioni: un escamotage che è la negazione del principio di autosufficienza. Per questi motivi, appare utile ricostruire un fabbisogno complessivo, consolidando urbani e speciali.

Rifiuti regione per regione. Guardiamo i numeri. I casi di buon funzionamento o efficienza, come quelli di Lombardia o Emilia-Romagna, dove è stata realizzata un'analisi reale dei fabbisogni di smaltimento e si sono costruiti gli impianti necessari, si alternano con altri meno virtuosi o di forte criticità. L'Emilia-Romagna assicura la possibilità di gestire all'interno degli impianti della pianificazione le quasi 400 mila tonnellate di deficit nello smaltimento dei rifiuti speciali. Un surplus nella gestione dei rifiuti urbani e di deficit sui rifiuti speciali è riscontrabile anche in Piemonte, dove l'elevato ricorso al trattamento dei rifiuti urbani è propedeutico allo smaltimento in discarica. La Lombardia, invece, presenta impianti sufficienti ad assicurare il rispetto del principio di autosufficienza per i rifiuti urbani prodotti in regione e uno spazio adeguato per



NEWS

Siglato il Protocollo di intesa tra la UIL e Fare Ambiente - Movimento ecologista europeo

26 febbraio 2020

Il Segretario generale aggiunto UIL PierPaolo Bombardieri e il Prof. Vincenzo Pepe insieme alla **Segretaria confederale Silvana Roseto**, hanno convenuto di immaginare insieme progetti, iniziative e indirizzi comuni nell'ambito dello sviluppo sostenibile, motore di un nuovo modello di visione della società con lo sguardo ad un orizzonte più lungo ed alle prossime generazioni.

L'accordo si prefigge l'obiettivo di attuare progetti senza scopo di lucro, con finalità di tutela, di preservazione e di promozione dell'ambiente che ci circonda e delle risorse naturali e paesaggistiche sul nostro territorio nazionale.

i rifiuti speciali, tale da favorirne la gestione in prossimità. Per queste ragioni, in Lombardia vi sono le condizioni per un corretto funzionamento del mercato. Degna di nota è la situazione delle due regioni a maggiore deficit, Lazio e Campania. Nella prima le maggiori criticità originano dalla mancanza di capacità di smaltimento e avvio a recupero energetico dell'urbano. Invece, in Campania, dove una quota pari al 50 per cento circa dei rifiuti urbani a smaltimento viene accolta nell'unico impianto di termovalorizzazione di Acerra, le principali difficoltà si concentrano sui rifiuti speciali, con un deficit di circa 800 mila tonnellate all'anno. Nel Mezzogiorno, a eccezione di Sardegna, Puglia e Molise, i deficit di gestione sono dovuti sia alla componente urbana sia a quella speciale. La consapevolezza da parte delle regioni dei reali fabbisogni di smaltimento e recupero dei rifiuti del loro territorio permetterebbe di calmierare i prezzi del mercato dello smaltimento e di fare fronte a situazioni di emergenza. Consentirebbe anche di realizzare impianti di dimensioni coerenti con i fabbisogni, e quindi efficienti e sostenibili da un punto di vista economico e ambientale. Appare evidente come sia giunto il tempo di ripensare profondamente la gestione dei rifiuti del paese, superando il dualismo tra rifiuti "urbani" e "speciali" e costruendo gli impianti necessari alla loro gestione. Solo se si danno risposte adeguate – il che significa giuste e adatte alle esigenze dei diversi territori – è possibile superare le tante sindromi Nimby ("Not In My Back Yard") che nascono quando non si affrontano con responsabilità questi temi.

<https://www.lavoce.info/archives/63841/regioni-piu-consapevoli-per-frenare-il-movimento-di-rifiuti/>

Fonte: Lavoce.info Donato Berardi e Nicolò Valle.

F-Gas: il mercato nero danneggia il raggiungimento degli obiettivi climatici

Esiste un mercato nero - e in crescita- legato all'importazione illegale di F-gas, utilizzati per la refrigerazione e il condizionamento di ambienti domestici, commerciali e industriali. Lo riporta [l'EFCTC \(European Fluorocarbon Technical Committee\)](#) che riporta come nei primi mesi del 2020 sono state segnalate 228 sospette attività illegali in tutta Europa, di cui ben 42 (18%) solo in Italia. Si tratta del numero più alto in tutta Europa. Non solo: a cinque anni dall'applicazione del Regolamento europeo sui gas il fenomeno non sembra essersi arrestato. Il Comitato europeo promuove quindi un sistema di segnalazione anonimo di attività sospette riguardante gli F-Gas e lancia un appello per una corretta applicazione delle normative europee esistenti per il bene dell'ambiente e del clima. F-Gas illegali: un mercato in crescita. Esiste un mercato nero in crescita dovuto all'importazione illegale di F-gas, utilizzati per la refrigerazione e il condizionamento di ambienti domestici, commerciali e industriali. Gli F-Gas illegali vengono introdotti in Europa eccedendo i limiti stabiliti dalla Commissione Europea per contribuire a combattere il cambiamento climatico. Il regolamento europeo sugli F-Gas, entrato in vigore cinque anni fa, ha l'obiettivo di ridurre del 79% l'uso di gas fluorurati entro il 2030, e favorire l'utilizzo di soluzioni alternative. "Gli HFC importati illegalmente compromettono gli sforzi per il clima compiuti dai governi, dall'industria, dalla supply chain dei refrigeranti e dai consumatori finali", afferma Diego Boeri, Vice President Fluorochemicals di The Chemours Company, membro di EFCTC (European Fluorocarbons Technical Committee). "E' necessario potenziare le attività di controllo alle frontiere dell'UE, in modo da evitare che gli italiani possano inconsapevolmente e involontariamente sostenere organizzazioni criminali e vanificare gli sforzi per ridurre le emissioni di gas serra". Gas fluorurati: quale regolamentazione? [Il regolamento europeo sui gas fluorurati](#) ha obbligato l'industria a ridurre progressivamente gli F-Gas grazie a un sistema rigoroso; dopo cinque anni, però, le importazioni illegali di questi gas hanno invaso il mercato europeo, rischiando di intaccare i progressi verso gli obiettivi climatici. Gli F-Gas sono utilizzati principalmente nei sistemi di refrigerazione e di condizionamento dell'aria, soprattutto nei supermercati, negli alberghi, nei centri commerciali e negli ospedali, ma vengono anche utilizzati come agenti espandenti in spray, schiume, materiali isolanti o negli estintori. Gli addetti alle dogane agiscono regolarmente contro questo mercato nero, particolarmente fiorente anche su Internet. In Italia c'è stato un sequestro di grandi quantità di F-Gas a inizio febbraio, ma la complessità dovuta alle rotte di spedizione e ai mercati dei rivenditori rendono l'attività difficile da tracciare. Da EFTC un sistema di segnalazione anonimo di attività sospette riguardante gli F-Gas. I membri dell'EFCTC esortano le autorità a perfezionare l'applicazione del regolamento e a condividere le migliori pratiche tra gli stati membri. L'industria è pronta a collaborare con le Autorità, fornendo dati e prove sulle violazioni per applicare il regolamento sugli F-Gas nel modo più efficiente ed efficace possibile. Nel 2020, EFCTC si concentrerà sulla sensibilizzazione di questo problema lungo tutta la catena del valore, sostenendo indagini indipendenti sul volume di F-Gas illegali in Europa e sviluppando strategie per assistere le autorità nella lotta al contrabbando. "Come parte della soluzione a questo problema abbiamo istituito una Action Line, un sistema di segnalazione anonimo di attività sospette

riguardante gli F-Gas. Finora abbiamo avuto ottimi risultati: solo nei primi mesi abbiamo ricevuto 228 segnalazioni di attività illegali, 42 delle quali in Italia, il numero più alto tra gli stati europei", commenta Diego Boeri, Vice President Fluorochemicals presso The Chemours Company, membro membro di EFCTC. (European Fluorocarbons Technical Committee). "Abbiamo bisogno di una maggiore consapevolezza e rispetto delle indicazioni alle frontiere, per garantire che le normative ambientali esistenti nell'UE, come il regolamento sugli F-Gas, siano applicate in modo efficace in tutti i Paesi". L'appello dell'EFTC L'EFCTC auspica una corretta applicazione delle normative europee esistenti per il bene dell'ambiente. Ciò significa che l'intero settore deve mettere il benessere del pianeta al primo posto. L'organizzazione afferma che tutti gli operatori del settore possono svolgere un ruolo importante denunciando qualsiasi attività illegale sospetta avvenga lungo tutta la catena del valore. "Dobbiamo lavorare tutti insieme per fermare le importazioni illegali; denunciandole, applicando multe più elevate e misure punitive più severe per i trasgressori e sostenendo le leggi che sono state istituite", ha concluso Diego Boeri, Vice President Fluorochemicals presso The Chemours Company, membro membro di EFCTC. (European Fluorocarbons Technical Committee).

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/F-Gas-il-mercato-nero-danneggia-obiettivi-clima/c719c9b0-ba16-4fef-81e5-efd683676cd7?utm_source=notizie&utm_medium=notifiche&utm_campaign=NotificheInSic

Fonte: Redazione InSic area: Tutela ambientale.

Pubblicazioni

Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria

Il 3 febbraio 2020 è stato pubblicato il documento Sorveglianza Sanitaria, prodotto dal **Gruppo di Lavoro CIIP** che comprende Medici Competenti e Medici del Lavoro che operano nei servizi pubblici di vigilanza. Dal confronto fra le diverse professionalità nasce questo documento di consenso, un piccolo vademecum per migliorare la qualità della sorveglianza sanitaria, i rapporti tra imprese e professionisti e sistema pubblico di prevenzione e controllo.

Nell'area download è possibile scaricare il documento:

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1062:documento-di-consenso-sulla-sorveglianza-sanitaria&catid=338&Itemid=623

Il costo degli infortuni e delle malattie professionali

Nuovo report dell'Eu-Osha che stima i costi degli infortuni e delle malattie professionali in cinque paesi dell'Unione Europea a cura di Luisella Gilardi, DoRS. Gli infortuni e le malattie occupazionali comportano diversi tipi di costi. Innanzitutto, ci sono i costi diretti, quelli legati all'assistenza sanitaria, che comprendono anche le cure "informali" a carico dei famigliari ed eventualmente della comunità. Inoltre, vi sono i costi di produttività che comprendono il presenteismo (quando il lavoratore si reca al lavoro anche se malato con maggiori probabilità di commettere errori), l'assenteismo, la riduzione della capacità lavorativa a seguito di menomazione permanente, la sostituzione di un lavoratore in congedo per infortunio o malattia, il minor contributo nelle attività domestiche. Infine, sono stimati anche i costi legati alla perdita del benessere e della qualità della vita in generale. Tutti questi costi sono calcolati per ogni singolo caso di infortunio e malattia professionale per ottenere una stima totale.

Questo approccio è chiamato "bottom-up", perché si parte dal calcolo del singolo componente per giungere alla valutazione complessiva.

Utilizzando questo metodo si è osservato che i costi totali di infortuni e malattie sul lavoro nel 2015 passavano da 6,0 miliardi di euro (Finlandia) a 107,1 miliardi di euro (Germania), mentre per l'Italia si assestavano sui 104 miliardi di euro. Costi che variavano dal 2,9 per cento (Finlandia) al 10,2 per cento (Polonia) al 6,3 per l'Italia del prodotto interno lordo (PIL) del paese.

La necessità di migliorare la salute sul lavoro in Europa è tuttora una priorità. Nel 2016, quasi 2,4 milioni di infortuni hanno causato un'assenza dal lavoro di almeno 4 giorni e 3182 persone sono decedute per infortunio. Inoltre, il 7,9% della forza lavoro in Europa soffre di problemi di salute legati al lavoro, determinando nel 36% dei casi un'assenza dal lavoro superiore a 4 giorni.

Gli effetti negativi possono riguardare i costi di un pensionamento precoce, la perdita di lavoratori già formati e addestrati alla mansione, assenteismo e presenteismo, costi sanitari elevati, oltre a ingenti premi assicurativi. In un precedente progetto, l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) aveva stimato che il 3,9% del prodotto interno lordo europeo veniva speso a causa di infortuni e malattie professionali. Percentuale che può cambiare molto tra a seconda dei paesi.

Avere un quadro chiaro dei costi degli infortuni e delle malattie professionali è

NEWS

Dall'Inail una ricerca sugli incidenti nelle gallerie stradali

Un'indagine sperimentale analizza il quadro d'insieme degli infortuni su strada, inclusi quelli connessi ad attività lavorative, occorsi nei tunnel. Dallo studio del campione temporale 2013-2017 rilevato un loro aumento, con un coinvolgimento maggiore per frequenza e gravità delle gallerie lunghe fino a 500 metri, meno interessate da norme particolari di sicurezza

È possibile scaricare la pubblicazione al link che segue:

[Incidenti in gallerie stradali](#)

fondamentale per i responsabili politici, i datori di lavoro, i lavoratori, i ricercatori e altre figure che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro. Tali stime possono aiutare a stabilire le priorità nell'assegnazione delle risorse da dedicare alla prevenzione. Oltre a questo tipo approccio, il report prende in considerazione anche quello "top down" in cui i costi sono stimati a partire dal carico totale degli infortuni e delle malattie e dalla stima della frazione attribuibile all'occupazione. Questi costi sono ottenuti moltiplicando il valore monetario attribuito ad una misura comunemente usata in ambito sanitario come il DALY (Disability Adjusted Life Years) per il numero stimato di DALY dovuti a infortuni e malattie professionali.

In entrambi i modelli si è utilizzato come data di riferimento il 2015 per permettere la comparabilità dei dati tra gli stati e tra gli approcci.

Scarica il report dell'European Agency for Safety and Health at Work:

<https://osha.europa.eu/en/publications/value-occupational-safety-and-health-and-societal-costs-work-related-injuries-and/view>

Legislazione/Accordi

Salute e sicurezza sul lavoro, sottoscritto un protocollo tra Inail e Unione Petrolifera

Inail e Unione Petrolifera, associazione che rappresenta le principali imprese che operano in Italia nell'ambito della lavorazione, della logistica e della distribuzione dei prodotti petroliferi e dei biocarburanti, hanno sottoscritto un protocollo d'intesa che punta a fornire risposte integrate e di qualità per il miglioramento continuo della salute e sicurezza sul lavoro delle aziende della filiera, attraverso attività di ricerca congiunte e la promozione di iniziative comuni di confronto e approfondimento.

Tra le finalità, la condivisione di conoscenze e metodologie in materia di prevenzione e la promozione di iniziative comuni di confronto e approfondimento, per fornire soluzioni integrate e di qualità alle aziende della filiera.

Il Protocollo ha durata triennale dalla data di sottoscrizione del 24 febbraio 2020.

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/protocolli-e-accordi/prac-protocollo-inail-e-unione-petrolifera.html>

Fonte: Inail.

Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil

Roma, 30 gennaio 2020

È stato firmato l'accordo interconfederale tra CGIL, CISL e UIL, Agci, Confcooperative, Legacoop in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.

Premesso che

- con l'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 sulle linee guida per la riforma delle Relazioni Industriali Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl e Uil hanno confermato convintamente il loro impegno a sviluppare nelle imprese cooperative un'occupazione stabile, qualificata ed ispirata ai valori cooperativi finalizzati prioritariamente al rispetto della persona e del lavoro dignitoso;
- nell'ambito delle Relazioni Industriali sviluppate dalle parti sono stati siglati diversi accordi territoriali nonché alcuni CCNL che hanno preso atto del delicato problema del rispetto delle diversità e del contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro;
- lo stesso legislatore ha dedicato un'attenzione sempre più mirata al tema, lasciando spazi di intervento alle Parti Sociali in termini culturali e di sensibilizzazione che riteniamo di affrontare per il bene del paese, dei nostri soci, delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori;
- è intenzione delle parti rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulle diversità e in particolare violenze o molestie di genere, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di una attenta e

NEWS

23° Elenco soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

Con il **Decreto direttoriale n. 6 del 14 febbraio 2020**, è stato adottato il ventitreesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro.

L'elenco è stato allegato al decreto e sostituisce integralmente il precedente elenco adottato con il decreto direttoriale n. 57 del 18 settembre 2019.

Fonte: Anmil.

tempestiva gestione di simili eventuali problemi; considerato che - sono pienamente condivisibili i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" e in particolare nella dichiarazione allegata allo stesso; - l'International Cooperative Alliance a cui aderiscono Agci, Confcooperative, Legacoop, ha già espresso una chiara posizione in merito nella "Declaration of Decent Work and Against Harassment, approvata nel 2018; - sono altresì condivisibili i principi espressi nella Convenzione ILO "Violence and Harassment Convention" approvata in occasione dell'International Labour Conference nel giugno 2019; condiviso che - per "rispetto delle diversità" si intende l'assenza di atti, prassi e comportamenti discriminatori basati su nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche che possano produrre un effetto pregiudizievole alle lavoratrici o ai lavoratori, arrecare danno, determinare sofferenza o ledere la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, compresi tutti coloro che a diverso titolo svolgono un'attività lavorativa nel luogo di lavoro indifferentemente dall'appartenenza di genere; - per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale; - per "molestie di genere" o "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati espressi in forma fisica o psicologica, verbale o non verbale, messi in atto per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo; - sono altresì al centro del presente accordo tutti quei trattamenti discriminatori o meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver subito o anche solo evitato/rifiutato "violenze di genere", "molestie di genere" o "molestie sessuali"; - per "luogo di lavoro" si intende far riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni di lavoro nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti;

si conviene quanto segue

1. È riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti, prassi o comportamenti che si configurino come molestie o violenza sul lavoro
2. Ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come definito in precedenza, è inaccettabile e va tempestivamente segnalato per essere bloccato, sanzionato e perseguito nelle sedi opportune.
3. Le imprese cooperative, i soci, le lavoratrici e i lavoratori hanno il dovere, anche per il tramite delle loro rappresentanze, di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto della dignità oltre che della professionalità di ognuno e in cui siano favorite relazioni umane e interpersonali ispirate a principi di eguaglianza, civiltà e reciproca correttezza, anche al fine di far emergere eventuali criticità ed evitare l'isolamento delle vittime di discriminazioni, molestie e violenze.
4. Per favorire e consolidare dentro il sistema cooperativo lo sviluppo di una cultura organizzativa contraria a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia di genere nei luoghi di lavoro, le parti si attiveranno per dare ampia diffusione all'accordo promuovendo:
 - A) L'adozione nelle cooperative, in assenza di proprie dichiarazioni o procedure interne indirizzate in tal senso, del modello di dichiarazione in allegato al presente accordo e conforme nei suoi contenuti alla dichiarazione allegata all'Accordo europeo del 26 aprile 2007;
 - B) L'introduzione nei singoli CCNL di nuove disposizioni tese a prevenire e tutelare forme di discriminazione, molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche elaborando codici di condotta o linee guida, favorendo momenti collettivi di sensibilizzazione e formazione sul tema ai diversi livelli (nazionale, regionale/territoriale o aziendale);
 - C) L'adozione a livello regionale o territoriale, anche di concerto con altri attori attivi su questo fronte (es. Consigliera di Parità, Regioni, etc.), di accordi, protocolli e interventi mirati al rispetto delle diversità e al contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.
 - D) la visibilità, con le modalità che le parti riterranno più opportune, a livello nazionale e territoriale, delle migliori prassi individuate in seno al sistema cooperativo sul tema.
 - E) La promozione di iniziative di informazione e di formazione per tutte le figure coinvolte, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop, con lo scopo di prevenire l'insorgere di comportamenti molesti e violenti nei luoghi di lavoro attraverso la diffusione di una maggiore consapevolezza e capacità di discernimento del fenomeno e dei comportamenti a rischio, a partire dall'inserimento nei piani formativi dei contenuti del presente accordo e dal ruolo del sistema di prevenzione e protezione inviando il presente accordo.

F) le parti entro il 31 luglio 2020 procederanno a definire un programma contenente le azioni necessarie per la realizzazione di misure volte al raggiungimento delle finalità convenute nell'Accordo, operando su tre linee di intervento:

1. Sperimentazione di percorsi formativi dedicati in alcune cooperative associate congiuntamente individuate.
 2. La verifica degli strumenti di supporto e sostegno delle donne vittime di violenza complementari a quelli previsti dalla normativa vigente.
 3. La sperimentazione presso cooperative associate di un lavoro congiunto tra le Parti, anche per mezzo della Commissione Pari Opportunità, indirizzato a creare consapevolezza, anche attraverso materiale informativo e che favorisca la diffusione di buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.
- Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a promuovere e monitorare l'applicazione del presente accordo presso le imprese cooperative e le lavoratrici e i lavoratori, nonché a darne ampia diffusione presso i portatori di interesse in generale.

Fonte: Olympus.

Radiazioni ionizzanti: verso un Testo unico di riordino e semplificazione

È ancora in corso di esame presso la Camera lo Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117. Si tratta di uno dei tre decreti legislativi in materia di sicurezza sul lavoro derivanti dalla legge di Delegazione 2018, ormai lungamente attesi. Vediamo di seguito estrapolando dal Dossier della Camera, cosa cambierà in termini normativi ai sensi dei principi della Delega: spicca l'adozione di un nuovo "testo unico" di riassetto e semplificazione della disciplina di cui al D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230 (da abrogare). In vista anche misure di protezione dei lavoratori e della popolazione più rigorose rispetto a quelle "minime" della direttiva 2013/59/Euratom ed un aggiornamento dei requisiti, dei compiti e delle responsabilità delle figure professionali coinvolte nella protezione sanitaria dei lavoratori e anche un nuovo "Piano nazionale radon". Non manca però anche un riferimento alla tutela ambientale: previsto il rafforzamento e l'ottimizzazione della protezione dell'ambiente e il trasporto di rifiuti radioattivi. In questo articolo: Perché il recepimento della direttiva sulle radiazioni ionizzanti?

• Un testo unico di riordino e semplificazioni in materia di radiazioni; • La protezione dell'ambiente; • La protezione dei lavoratori; • I requisiti dei professionisti; • Processi, controlli e sanzioni; • Adozione del piano Radon.

Perché il recepimento della direttiva sulle radiazioni ionizzanti? Il termine per il recepimento della direttiva 2013/59 è scaduto il 6 febbraio 2018; contro l'Italia risulta avviata la procedura di infrazione 2018/2044, che ha portato la Commissione europea a comunicare, il 17 maggio 2018, la messa in mora formale, ad inviare, il 24 gennaio 2019, un parere motivato chiedendo il recepimento della richiamata direttiva, ed infine, il 25 luglio 2019, a deferire l'Italia alla Corte di giustizia dell'Unione europea per mancato recepimento, in quanto, come si legge nel comunicato, alla data del 25 luglio 2019 "le autorità italiane non hanno adottato alcuna legge di recepimento della direttiva, o comunque non la hanno notificata alla Commissione". La direttiva ha aggiornato e raccolto in un quadro unitario le disposizioni in materia contenute in cinque precedenti direttive contestualmente abrogate), introducendo ulteriori tematiche, in precedenza trattate solo in raccomandazioni europee (come l'esposizione al radon nelle abitazioni) o non considerate (come le esposizioni volontarie per motivi non medici). Un testo unico di riordino e semplificazioni in materia di radiazioni I principi e criteri direttivi specifici per l'esercizio della delega prevedono (comma 1 dell'articolo 20):

La Bozza di Decreto legislativo prevede l'introduzione delle modifiche ed integrazioni necessarie per il corretto e integrale recepimento della citata direttiva 2013/59/Euratom, assicurando anche il coordinamento tra le disposizioni oggetto di modifica o integrazione (lettera a). In particolare, un nuovo testo normativo di riassetto e semplificazione della disciplina di cui al D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, ovvero di un testo unico volto al riordino e armonizzazione (e semplificazione) della normativa di settore con l'abrogazione espressa dello stesso D.Lgs. n. 230 e delle altre disposizioni di settore incompatibili, e, in particolare, del D.Lgs. 26 maggio 2000, n. 187, e del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 52. La protezione dell'ambiente Tra i criteri della delega anche il rafforzamento e l'ottimizzazione della protezione dell'ambiente dagli effetti dannosi delle radiazioni ionizzanti, tenendo conto di criteri ambientali basati su dati

scientifici riconosciuti a livello internazionale (e richiamati dalla direttiva 2013/59/Euratom), fermo restando quanto previsto dall'articolo 104 del D.Lgs. n. 230 del 1995 in materia di controllo sulla radioattività ambientale¹ (lettera b).

La bozza di decreto prevede anche:

- la definizione a carico degli utilizzatori, dei commercianti e importatori di sorgenti radioattive, nonché dei produttori, detentori, trasportatori e gestori di rifiuti radioattivi, di obblighi di registrazione e comunicazione all'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione dei dati relativi alla tipologia e quantità di tali sorgenti e rifiuti (lettera c);
- la razionalizzazione e semplificazione delle procedure di autorizzazione per la raccolta e il trasporto di sorgenti e rifiuti radioattivi, introducendo specifiche sanzioni in caso di violazione delle norme di sicurezza nucleare e radioprotezione per il trasporto (lettera d).

La protezione dei lavoratori Se già previste dalla normativa nazionale vigente, la bozza di decreto prevede il mantenimento delle misure di protezione dei lavoratori e della popolazione più rigorose rispetto alle norme minime presenti nella direttiva 2013/59/Euratom (lettera e) e la revisione - con riferimento alle esposizioni mediche - dei requisiti circa le informazioni ai pazienti, la registrazione e la comunicazione delle dosi dovute alle procedure mediche, l'adozione di livelli di riferimento diagnostici, la gestione delle apparecchiature, nonché la disponibilità di dispositivi che segnalino la dose (lettera f).

I requisiti dei professionisti. Prevista in bozza fra i criteri di delega

- l'introduzione (lettera f) citata) di una chiara identificazione dei requisiti, compiti e responsabilità dei professionisti coinvolti nelle medesime esposizioni mediche, con particolare riferimento al medico, all'odontoiatra o ad altro professionista sanitario titolato a farsi carico della responsabilità clinica (per le esposizioni in oggetto) in accordo con i requisiti nazionali;
- l'aggiornamento dei requisiti, dei compiti e delle responsabilità delle figure professionali coinvolte nella protezione sanitaria dei lavoratori e della popolazione, anche garantendo coerenza e continuità con le disposizioni del citato D.Lgs. n. 230 del 1995 (lettera g).

Processi, controlli e sanzioni Spicca poi fra i criteri di delega

- La razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti autorizzativi (lettera h);
- la garanzia, nella predisposizione del sistema di controlli, di cui alla direttiva 2013/59/Euratom, dei più alti livelli di salute per il personale aeronavigante spostato a radiazioni ionizzanti, comprese quelle cosmiche (lettera i);
- la revisione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio amministrativo e penale, "al fine di definire sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive nonché di conseguire una maggior efficacia nella prevenzione delle violazioni" (lettera l);
- la destinazione dei proventi delle eventuali nuove sanzioni amministrative al finanziamento delle attività dirette alla protezione dell'ambiente, dei lavoratori e della popolazione contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti (lettera m).

Adozione del piano Radon Infine, si segnala l'adozione di un nuovo "Piano nazionale radon" che, "sulla base di quanto già attuato in Italia e tenendo conto delle altre esperienze di pianificazione in materia, anche realizzate da Stati esteri", recepisce le disposizioni della direttiva 2013/59/Euratom, preveda adeguati strumenti per la sua attuazione - attraverso il coordinamento tra le amministrazioni competenti in relazione ai diversi settori di interesse - e introduca indicatori di efficacia delle azioni pianificate (lettera n)). Il Piano nazionale Radon fu predisposto nel 2002 da una Commissione del Ministero della salute, come piano pluriennale di prevenzione, coordinato a livello nazionale, per azioni volte alla riduzione del rischio connesso all'esposizione della popolazione italiana al radon, (come previsto dall'Accordo tra Ministro della salute, regioni e province autonome sul documento "Linee guida per la tutela e la promozione della salute negli ambienti confinati" del 27 settembre 2001). Successivamente, nel 2005, la Direzione per la prevenzione sanitaria del Ministero della salute, insieme al Centro nazionale di prevenzione delle malattie, ha avviato un progetto che, rispetto al predetto Piano, si concentra sulla riduzione del rischio di tumore polmonare in Italia.

https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Radiazioni-ionizzanti-Testo-unico-riordino-semplificazioni/a1a8172e-a4e9-4b2d-a7fc-c692a82040eb/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_25_2_2020

Fonte: Redazione InSic - a cura di A.Mazzuca.

Verifiche periodiche attrezzature: il 23°elenco di soggetti abilitati

Con il Decreto Direttoriale n. 6 del 14 febbraio 2020 è stato adottato il ventitreesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del Decreto 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni). Il Decreto è composto da sette articoli:

- all'articolo 1 viene rinnovata l'iscrizione per i soggetti che hanno regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione di cui al D.I. 11.04.2011 ha potuto tempestivamente concludere la propria istruttoria;
- all'articolo 2 sono apportate le variazioni alle iscrizioni già in possesso sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti;
- all'articolo 3 riporta i nominativi dei soggetti Iscritti per la prima volta nell'elenco;
- all'articolo 4 reca la Sospensione dell'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati del soggetto richiedente la sospensione;
- all'articolo 5 viene decretata la cancellazione dell'iscrizione, delle società ivi indicate, nell'elenco dei soggetti abilitati;
- all'articolo 6 reca il nuovo Elenco dei soggetti abilitati;
- all'articolo 7 sono riportati, come di consueto, gli obblighi cui sono tenuti i soggetti abilitati.

L'elenco adottato in allegato al decreto n. 6 del 14 febbraio 2020 sostituisce integralmente il precedente elenco allegato al Decreto Direttoriale n. 57 del 18 settembre 2019.

Per maggiori informazioni consulta il sito www.lavoro.gov.it

Fonte: Ministero del Lavoro.

Valutazioni d'impatto ambientale: lettera di messa in mora per l'Italia

La Commissione europea ha recentemente fatto il punto sulle procedure di infrazione aperte contro il nostro Paese. Con riferimento alla Banca Dati Ufficiale dEURInfra ammontano a 82 le procedure di infrazioni contro l'Italia. Per la materia ambientale sono aperte ancora 21 cause, 3 in più rispetto all'aggiornamento di luglio 2019. Spicca il deferimento del nostro paese alla Corte di giustizia dell'UE in materia di accesso alle risorse genetiche provenienti da paesi terzi: il nostro regime è considerato "disfunzionale" e pregiudicante le capacità delle imprese stabilite in Italia di trarre vantaggio da un accesso a fini di ricerca, produzione e commercio. Inoltre, in materia di tutela dell'ambiente: la Commissione invia lettera di costituzione in mora chiedendo l'allineamento della nostra normativa con la direttiva VIA 2011/92/UE alla luce dell'entrata in vigore della direttiva 2014/52/UE. Ecco su cosa è carente la legislazione italiana in materia di VIA e chiariamo qualcosa in più sulla direttiva. In questo articolo: VIA: l'esortazione della Commissione europea La direttiva 2014/52/UE in materia di VIA Approfondisci sulla rivista Ambiente&Sicurezza sul lavoro Acquista da EPC Editore!

VIA: l'esortazione della Commissione europea

La Commissione esorta l'Italia ad allineare la legislazione nazionale alla direttiva concernente la valutazione dell'impatto ambientale (direttiva VIA 2011/92/UE). La direttiva garantisce che l'impatto ambientale dei progetti pubblici e privati sia valutato prima del rilascio dell'autorizzazione. Nell'aprile 2014 è stata adottata la nuova normativa dell'UE (direttiva 2014/52/UE), che riduce gli oneri amministrativi, migliora il livello di protezione dell'ambiente e rende nel contempo più solide, prevedibili e sostenibili le decisioni economiche sugli investimenti pubblici e privati. In Italia le carenze nel diritto nazionale riguardano, tra l'altro, le modalità di consultazione del pubblico, le norme che disciplinano le consultazioni transfrontaliere nel caso dei progetti proposti in Italia che potrebbero interessare altri Stati membri, la comunicazione di informazioni pratiche sull'accesso alla giustizia e i sistemi messi in atto per evitare i conflitti di interesse. La Commissione ha pertanto deciso oggi di inviare una lettera di costituzione in mora all'Italia, che dispone di 2 mesi per rispondere e correggere la propria legislazione. In caso contrario, la Commissione potrà decidere di inviare un parere motivato alle autorità italiane. La direttiva 2014/52/UE in materia di VIA C'era tempo fino al 16 maggio 2017 per recepire nel nostro ordinamento la direttiva 2014/52/UE, che a suo tempo aveva modificato la Direttiva 2011/92/UE concernente la valutazione dell'impatto ambientale di determinati progetti pubblici e privati, con lo scopo di rafforzare la qualità della procedura di impatto ambientale, allineare tale procedura ai principi della regolamentazione intelligente (smart regulation) e rafforzare la coerenza e le sinergie con altre normative e politiche dell'Unione, come anche con le strategie e le politiche definite dagli Stati membri in settori di competenza statale. Le principali novità contenute nella direttiva riguardano:

- la possibilità di fissare soglie o criteri per stabilire in quali casi non è necessario che i progetti siano oggetto di una valutazione di impatto ambientale;
- l'obbligo per il committente di fornire informazioni sulle caratteristiche del progetto e sui suoi probabili effetti negativi significativi sull'ambiente, tenendo conto dei risultati disponibili di altre valutazioni effettuate in base a normative europee diverse dalla direttiva 2014/52/UE;
- la separazione funzionale tra autorità competente e committente, per evitare i conflitti d'interesse;
- le sanzioni che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive;
- le informazioni ambientali che devono essere tempestive e disponibili anche in formato elettronico.

Con qualche giorno di ritardo, sulla base della legge delega n. 114/2015 (legge di delegazione europea 2014), con il D.Lgs. n. 104/2017 (pubblicato in G.U. n. 156 del 06/06/2017) il nostro legislatore ha finalmente recepito la nuova disciplina.

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Valutazioni-d-impatto-ambientale-lettera-messa-mora-italia/3a437225-9ebb-4fa8-92c5-0b02a1b062f8/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_18_2_2020

Fonte: Redazione InSic - da European Commission.

Azioni ed iniziative di prevenzione della violenza e dell'aggressività nei luoghi di lavoro

Inca nazionale ha reso disponibile il testo dell'accordo siglato fra la Direzione Regionale Inail Veneto e la Legacoop Veneto sulle attività che verranno poste in essere da tali strutture per la realizzazione del progetto "La prevenzione del rischio aggressività in contesti di assistenza sanitaria e di servizio al pubblico", un manuale che contiene delle linee guida **per riconoscere e gestire episodi di violenza fisica o verbale nei contesti lavorativi a diretto contatto con il pubblico. Queste linee guida possono costituire un valido strumento anche per il riconoscimento assicurativo degli eventuali danni da infortunio.**

Ricordiamo che un analogo accordo è stato firmato lo scorso anno fra Legacoop e INAIL regionale Liguria

<https://www.diario-prevenzione.it/?p=16361>

Fonte: INCA - Diario-prevenzione.

Interpello ai sensi dell'articolo 12 del D.lgs 81/2008 e successive modificazioni in merito al "Diritto di usufruire del servizio di mensa o sostitutivo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Pubblico Impiego"

Con l'interpello n. 2/2020, la Commissione è intervenuta su una questione riguardante la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs). In particolare, l'unione sindacale di base del settore del pubblico impiego ha avanzato istanza per avere un chiarimento sul fatto che i permessi di cui all'art. 50 D.Lgs. n. 81/2008 e al contratto collettivo quadro 10 luglio 1996, devono essere considerati servizio a tutti gli effetti e quindi assimilabile all'attività di servizio "istituzionale", anche ai fini del diritto alla fruizione del servizio di mensa o sostitutivo.

<https://www.ambientesicurezzaweb.it/rls-un-interpello-della-commissione-su-obblighi-e-diritti/>

Fonte: ambientesicurezzaweb.it.

Documentazione

Incidenti sul lavoro: e pensare che volevo solo andare in bagno

Un investimento con carrello elevatore. Come è successo? Come si sarebbe potuto evitare? Pubblichiamo la storia di un incidente disponibile sul sito dell'ATS Brianza, che ha raccolto una serie di storie di casi veri indagati, con la speranza che l'informazione su questi eventi contribuisca a ridurre la possibilità del ripetersi ancora di infortuni con le stesse dinamiche. Invitiamo i lettori a scaricare la scheda completa disponibile in fondo alla pagina per una lettura più completa.

TIPO DI INFORTUNIO: Investimento con carrello elevatore

LAVORAZIONE: Cartotecnica / Movimentazione merci e persone

Descrizione infortunio:

CONTESTO: All'interno del reparto produzione e di stoccaggio merci, dove era anche presente il blocco servizi igienici.

DINAMICA INCIDENTE: L'infortunata aveva lasciato momentaneamente la sua postazione di lavoro per recarsi ai servizi igienici; per fare ciò, utilizzava in parte il percorso pedonale evidenziato da segnaletica orizzontale. A causa della presenza di un ostacolo sul percorso, la signora era costretta a fuoriuscire dallo stesso, ed un carrello elevatore che procedeva in retromarcia la investiva.

CONTATTO: Piede sx tra la ruota del carrello elevatore e il bancale.

ESITO TRAUMA:

- Frattura 3,4 metatarsale e 1,2,3 falange piede sinistro
- 344 giorni complessivi di infortunio
- Postumi permanenti, con 7 gradi percentuali INAIL di invalidità

PERCHÉ È AVVENUTO L'INFORTUNIO? *Determinanti dell'evento:*

- L'infortunata usciva dal percorso pedonale ed entrava nell'area promiscua dove transitano anche i carrelli elevatori;
- il carrellista, in retromarcia, non vedeva la collega investendola;
- presenza di materiale sul percorso pedonale, che era di intralcio al passaggio dei pedoni.

Modulatori del contatto:

- Omessa fornitura dei D.P.I (scarpe antinfortunistiche).

Criticità organizzative alla base dell'evento:

- Mancata vigilanza da parte del Capo Reparto (Preposto) del magazzino sullo stoccaggio improprio di bancali di merce sui percorsi pedonali;
- omessa formazione del preposto;
- omessa formazione per uso carrello elevatore;
- mancanza di misure organizzative (Piano delle viabilità) con le regole di prudenza per la circolazione per i carrelli elevatori e dei pedoni e le corrette regole sullo stoccaggio delle merci;
- incompleta Valutazione dei Rischi, carente sulla viabilità e stoccaggi.

Come prevenire:

- Effettuare una corretta Valutazione dei Rischi, sulla viabilità e gli

NEWS

Coronavirus, Inail pubblica una fact sheet per la protezione degli operatori sanitari

Per tutelare la salute e la sicurezza di medici, infermieri, tecnici di laboratorio e di tutto il personale specialistico che può entrare in diretto contatto con le persone potenzialmente infette, l'Istituto ha elaborato una scheda informativa con indicazioni e comportamenti corretti da tenere.

È possibile scaricare la pubblicazione al link che segue:

COVID-19 e protezione degli operatori sanitari

stoccaggi delle merci, elaborando un conseguente “Piano delle viabilità” che regolamenti gli stoccaggi delle merci e la movimentazione di tutti i mezzi e dei pedoni, completo di “procedure” e/o “istruzioni operative” coerenti con il proprio “Piano delle viabilità”;

- qualora la retromarcia sia una condizione frequente e non occasionale, adottare altre tipologie di carrello alternative a quelli a forche frontali (es. laterali, a cabina girevole o altri mezzi adatti ai carichi da trasportare), oppure adottare dispositivi di visione come indicato nel documento “PREVENIRE LE COLLISIONI MACCHINE – PEDONI (dispositivi d’aiuto alla conduzione dei mezzi)”, citato nel seguente box “Per chi vuol approfondire”, ovvero altri sistemi automatici anticollisione, zonizzazione (che possono agire automaticamente sulla “logica” del carrello), segnalazioni luminose (luci blu, luci puntiforme o a barre), che oggi il mercato offre anche come installazione aftermarket;
- non depositare materiali sul percorso pedonale, che siano di intralcio al passaggio dei pedoni;
- formare il preposto di reparto affinché possa vigilare e segnalare eventuali situazioni pericolose;
- impartire idonea formazione agli addetti alla conduzione dei carrelli con conseguente abilitazione;
- impartire idonea formazione ai lavoratori riguardo i rischi presenti all’interno del reparto, comprese le regole previste nel proprio “Piano della viabilità”;
- fornire idonei D.P.I al lavoratore per proteggersi da eventuali danni

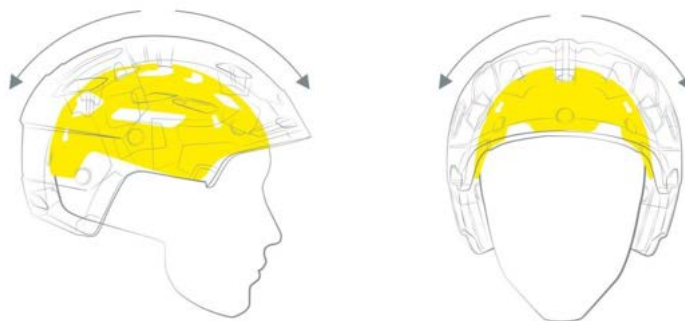
Scarica la scheda completa (pdf)

Invito : Le Altre ATS Lombarde, le ASL nazionali, le Aziende e loro Associazioni sono invitate a collaborare e contribuire a questa campagna informativa con altre schede di infortunio e di near-miss, comunicandolo al Coordinatore di questa Campagna di Promozione della Sicurezza marco.canesi@ats-brianza.it Per dettagli sugli obiettivi di questa campagna comunicativa, si veda la relazione In particolare le Aziende e le loro Associazioni sono invitate a proporre nuovi casi di incidenti (near-miss) utilizzando il "MODELLO GUIDATO semplificato per la compilazione di nuove schede di incidente o near- miss"

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-rischio-C-5/attrezzature-macchine-C-45/incidenti-sul-lavoro-pensare-che-volevo-solo-andare-in-bagno-AR-19834/>

Fonte: Puntosicuro.

GUARDIO ARMET: Il primo casco antinfortunistico con sistema MIPS



Questo sistema è progettato per ridurre il movimento rotazionale trasferito al cervello in seguito a impatti angolari sulla testa. Il **sistema MIPS** aggiunge un sistema a bassa frizione che permette un movimento di 10-15 mm tra la testa e il casco in ogni direzione, al momento dell’impatto angolare. In un settore, quello del **work & safety**, dove gli incidenti sono sempre frequenti è importante proteggersi con le attrezzature migliori e le tecnologie che amplificano la sicurezza, statica e dinamica. MIPS, con il suo sistema di protezione, aggiunge un ulteriore tassello al miglioramento della sicurezza sul lavoro, prevenendo i danni da impatti angolari, che risultano essere la maggioranza in ambienti lavorativi. **PERCHE` E` IMPORTANTE?** Quando **una testa impatta angolarmente** e si ferma all’improvviso, il movimento rotazionale può causare al tessuto cerebrale elevati livelli di tensione. L’allungamento del tessuto causato da questi movimenti può provocare vari tipi di lesioni cerebrali. MIPS è stato progettato con l’intento di smorzare il movimento

rotazionale generato dall'impatto. MIPS è leader mondiale nella sicurezza basata sul casco e sulla protezione del cervello umano. La sede centrale di MIPS è a Stoccolma e conta 26 dipendenti impegnati in ricerca e sviluppo, vendite, marketing e amministrazione. Anche il suo centro di prova prodotti e tecnologie si trova nella stessa location. Basato su un modello di business da ingredient brand, MIPS Brain Protection System (BPS) si trova nei caschi di tutto il mondo e in più categorie di mercati. La soluzione BPS, che è brevettata in tutti i mercati rilevanti, si basa su oltre 20 anni di ricerca e sviluppo insieme al Royal Institute of Technology e al Karolinska Institute, entrambi situati a Stoccolma, in Svezia.

Per maggiori informazioni consulta il sito www.mipsprotection.com

Fonte: GUARDIO ARMET area: Salute e sicurezza sul lavoro.

Mobbing: le possibili definizioni e le conseguenze sulle vittime

La rivista *Ambiente&Sicurezza sul Lavoro* ha pubblicato un interessante articolo sul mobbing.

Il **mobbing** è un fenomeno che giunge a ledere **la salute mentale e fisica della persona** e per tale motivo deve essere quanto più possibile prevenuto. Ciò è possibile solo se si sviluppa una **consapevolezza pubblica** del problema, adoperando educazione, counselling e legislazioni efficaci per contrastare il fenomeno. **Da dove deriva il termine Mobbing?** Il termine mobbing deriva dall'espressione latina "**mobile vulgus**" che significa letteralmente "plebaglia in movimento", locuzione utilizzata per indicare il comportamento della plebe caotico e aggressivo. Il termine transitò poi nella lingua inglese dove il **verbo "to mob"** assunse il significato di "assalire con violenza", "adunarsi contro qualcuno". Il primo ad utilizzare questo termine fu l'etologo Lorenz il quale aveva osservato il fenomeno in alcune specie di uccelli. Il mobbing è, infatti, un **fenomeno sociale da sempre presente nell'uomo** e in tutte le specie animali che vivono in branco o in stormo; il fine di questo atteggiamento è quello di aggredire un individuo di diversa specie o escludere un individuo appartenente alla propria. **Quali sono gli elementi distintivi del Mobbing?** Il Mobbing può essere quindi definito:

- **verticale** (o bossing) quando il mobber, ovvero l'aggressore, è un capo;
- **orizzontale** quando i mobbers sono colleghi di pari grado della vittima;
- **ascendente** quando il mobber è un subordinato che cospira ai danni del capo.

Per distinguere il Mobbing dalle altre forme di conflitto sono stati messi a punto una serie di **parametri valutativi**. Essi prendono in considerazione:

- il contesto, che deve essere sempre in ambito occupazionale;
- la durata, i sintomi devono permanere per almeno sei mesi;
- la frequenza, per parlare di Mobbing il comportamento deve esercitarsi per almeno una volta alla settimana;
- il polimorfismo, le azioni devono essere sistematiche e polimorfe (isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione personale)
- la direzionalità, le azioni vessatorie sono dirette ad indicare una strategia persecutoria;
- il dislivello tra i protagonisti, in cui chi subisce si trova in una condizione di inferiorità e non ha la possibilità di reagire;
- l'andamento secondo fasi, le attività di Mobbing procedono attraverso cinque fasi stereotipiche (vedi di seguito).

Quali sono le conseguenze del Mobbing sulle vittime? Nelle **vittime di Mobbing** si assiste a un **progressivo impoverimento professionale** dovuto da un lato alla mancanza di concentrazione che consegue ai ripetuti attacchi e dall'altro all'impossibilità di partecipare a corsi di formazione che gioverebbero alla crescita professionale poiché la vittima ne viene esclusa dal mobber. Le aggressioni subite sul luogo di lavoro si ripercuotono progressivamente sulla **sfera relazionale dell'individuo**. La vittima inizia ad abbandonare gli hobby, le amicizie, la famiglia, tutte le relazioni sociali le quali sarebbero le sole che potrebbero esercitare un'azione moderatrice dello **stress**. Come si evince, dunque, il Mobbing è quel fenomeno che **giunge a ledere la salute mentale e fisica della persona** e per tale motivo deve essere quanto più possibile prevenuto. Ciò è possibile solo se si sviluppa una **consapevolezza pubblica** del problema adoperando educazione, counselling e legislazioni efficaci per contrastare il fenomeno.

Le cinque fasi stereotipiche del Mobbing

1. **Espressione del sé** Critiche, intimidazioni, umiliazioni, minacce (in privato). Il mobber riduce le comunicazioni, evita il contatto con gli occhi, usa mail o altri canali indiretti

2. **Relazioni sociali** Monitoraggio eccessivo, isolamento ed esclusione, uso di persone vicine al bersaglio come informatori, intimidazioni larvate agli amici del bersaglio
3. **Reputazione** False accuse, osservazioni diffamatorie, stigmatizzazione, azioni disciplinari ingiustificate, distorsione della realtà, opposizione decisa alle eventuali richieste di controlli esterni
4. **Professionalità** Le realizzazioni vengono ridicolizzate, respinte o ignorate. È lasciato senza risorse. Il lavoro prodotto viene plagiato, rubato, attribuito ad altri. Opposizione ingiustificata alle domande di ferie o congedo. Richiami verbali o scritti ingiustificati. Blocco della promozione, retrocessione. Invito a riunioni informali che poi si rivelano udienze disciplinari. Frequenti minacce di licenziamento spesso sulla base di eventi irrilevanti o accaduti in passato. Azioni che continuano anche dopo l'accettazione del demansionamento o della retrocessione gerarchica
5. **Salute mentale e fisica** L'obiettivo è sminuito, degradato, avvilito, ridicolizzato, non frequentato, viene minacciato e umiliato in particolare di fronte agli altri. Viene molestato e intimidito con appunti note o messaggi di posta elettronica, senza comunicazione verbale. Viene incoraggiato a sentirsi in colpa e credere di essere in difetto.

https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Mobbing-le-possibili-definizioni-e-le-conseguenze-sulle-vitt/8c6e8d68-8dc5-48b4-b186-98612ad70766/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_25_2_2020

Fonte: Rivista Ambiente&Sicurezza sul Lavoro.

Sentenze

Infortunio mortale sul luogo di lavoro: non è responsabile la società qualora il giudice di merito ometta di valutare il modello di organizzazione, gestione e controllo

Con la [sentenza del 24 settembre 2019 n. 43656](#), la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito alle responsabilità degli enti collettivi, derivante da omicidio colposo, commesso in violazione della normativa antinfortunistica. Gli Ermellini colgono l'occasione per esprimere un principio cardine nella responsabilità "da reato" delle imprese: l'inesistenza di una equipollenza tra la responsabilità penale personale e la corrispettiva responsabilità della persona giuridica. Nel caso di specie, il giudizio ha ad oggetto il decesso di un operaio dovuto al cedimento strutturale del suolo. Il crollo della pavimentazione è stato cagionato dal passaggio di un mezzo pesante, per il quale non sono state predisposte misure idonee ad impedire eventi come quello verificatosi. Accertata in tutti i gradi di giudizio la responsabilità penale del soggetto preposto ai sensi del Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 19 d. lgs. n. 81/2008), la Suprema Corte si concentra sulla disamina del d. lgs. 231/2001. È bene puntualizzare che la responsabilità del datore di lavoro, quale principale debitore di sicurezza nonché soggetto posto all'apice dell'organizzazione, è stata preliminarmente accertata e non costituisce oggetto della sentenza in commento. In linea con la giurisprudenza prevalente, nonché con la dottrina maggioritaria, i giudici di legittimità rammentano il contenuto dei requisiti oggettivi di ascrizione della responsabilità in capo ad un ente collettivo. In particolare, precisano che interesse e vantaggio devono essere considerati concetti distinti, idonei – singolarmente – a fondare la responsabilità ex delicto delle persone giuridiche. Trattandosi, inoltre, di un reato colposo d'evento, siffatti criteri debbono essere riferiti alla condotta, e non all'evento. In altri termini, secondo l'interpretazione unanime, l'interesse o il vantaggio della società debbono essere ricercati nella condotta posta in essere dai soggetti agenti, piuttosto che nell'evento lesivo della vita o dell'integrità fisica di un lavoratore. L'interesse della società, nei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, è ravvisabile nel risparmio di spesa derivante dall'omessa predisposizione dei presidi precauzionali. Per converso, si manifesta il requisito del vantaggio allorché si verifichi un aumento della produttività grazie all'inosservanza delle cautele antinfortunistiche. È, infatti, difficile ipotizzare che una società possa ottenere benefici dalla morte o dalla lesione di un lavoratore. Ciò costituirebbe sia un grave danno d'immagine sia un ingente esborso in termini economici. Viene, così, escluso il secondo motivo di impugnazione della società, essendo oramai superata la tesi secondo cui interesse e vantaggio costituiscano un'endiadi: appare pacifico affermare che non sussista incompatibilità logica tra i reati colposi d'evento ed i criteri oggettivi di ascrizione della responsabilità degli enti. Per converso, il fulcro del principio di diritto sancito dalla Suprema Corte si rinviene nella mancata valutazione, ad opera di ambedue i giudici di merito, del modello di organizzazione, gestione e controllo. I modelli organizzativi hanno rappresentato, sin dalla loro entrata in vigore, una "rivoluzione copernicana" nell'ordinamento giuridico italiano, poiché sanciscono, per la prima volta, un dovere di "auto-organizzazione" in capo alle società. In particolare, la disciplina della sicurezza del lavoro costituisce un terreno fertile per le interazioni sistematiche tra la responsabilità degli enti collettivi e le posizioni giuridiche personali. La motivazione della sentenza commentata incarna proprio uno dei timori da sempre espresso in dottrina. Infatti, l'assenza di una legislazione puntuale conferisce ai giudici una pressoché totale discrezionalità nella valutazione del modello organizzativo, sfociando – a volte – nell'assenza di una valutazione concreta in ordine all'adozione ed all'efficace attuazione dello stesso. La mancanza di una simile analisi determina la sussistenza di una colpa in organizzazione, uno degli elementi fondanti la responsabilità ai sensi dell'art. 6 d. lgs. n. 231/2001. Eludere il vaglio del modello di organizzazione, gestione e controllo, quando investito da specifica deduzione, significa condannare la società senza aver esaminato tutti gli elementi costitutivi della fattispecie. Pertanto, la Corte di legittimità stabilisce che in materia di sicurezza del lavoro il giudice di merito, nel valutare la sussistenza di una responsabilità della società, ha l'obbligo di accertare, in via preliminare, l'esistenza di un modello di organizzazione, gestione e controllo; la conformità dello stesso con i precetti legislativi e, infine, la sua efficace attuazione ante delictum. Concludendo, la giurisprudenza di **legittimità conferma il ruolo chiave dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nella valutazione della responsabilità degli enti collettivi per la commissione di illeciti colposi in violazione delle norme antinfortunistiche**. Si auspica, dunque, che non si incorra più in una equivalenza tra la colpevolezza dell'autore materiale del reato e quella dell'ente collettivo, dovendosi garantire alla persona giuridica un giudizio concreto ed autonomo.

Fonte: Bollettino ADAPT. 17 febbraio 2020, n. 7. **Autore:** Sara Sansaro

Cassazione Penale, Sez. 4, N. 40276 - Lavoratrice investita da un rullo compressore durante i lavori di posa del manto stradale. Nomina di un preposto e delega di funzione

Cantiere Temporaneo e Mobile - Datore di Lavoro - Delega di Funzione - Dirigente e Preposto

Presidente: MONTAGNI ANDREA Relatore: CAPPELLO GABRIELLA

Fatto

1. La corte d'appello di Milano, in accoglimento dell'appello proposto dall'imputato A.N., condannato dal Tribunale in abbreviato alla pena sospesa di un anno e quattro mesi di reclusione per omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro ai danni di F.E., ha riformato la sentenza di condanna assolvendo l'imputato dal reato ascrittogli per non avere commesso il fatto.

2. Questa, in sintesi, la vicenda. Il 13/05/2014, la F.E. - nel corso di un'operazione di posa di manto stradale in asfalto - aveva attraversato la strada in corrispondenza della parte posteriore di un compressore stradale a due rulli che stava procedendo in retromarcia, dal quale veniva investita riportando lo schiacciamento dell'arto inferiore sinistro, lesione dalla quale derivava la sua morte il successivo 28/08/2014. L'odierno imputato era stato chiamato a rispondere dell'infortunio nella qualità di presidente del CdA della A.N. S.p.A., esecutrice dei lavori e proprietaria del mezzo investitore.

3. La sentenza è stata impugnata con ricorso dal Procuratore generale presso la Corte di appello di Milano, il quale ha formulato un unico, articolato motivo, deducendo vizio della motivazione sotto distinti profili. In primo luogo, ha rilevato il difetto della motivazione in ordine alla efficacia della delega di funzioni rilasciata al preposto, negata dal primo giudice per carenza dei requisiti di forma (data certa e attribuzione di autonomia di spesa in capo al delegato), essendosi trattato, nella specie, della semplice nomina del R.M. (coimputato che ha definito separatamente la sua posizione con sentenza ex art. 444 cod. proc. pen. al pari di R.A., conducente del macchinario) quale preposto. Sotto altro profilo, il ricorrente ha rilevato la insufficiente valutazione in ordine alla esigibilità del comportamento alternativo lecito in relazione alla effettiva complessità aziendale, avuto riguardo alle condizioni generali di sicurezza del cantiere mobile di che trattasi, la cui valutazione non potrebbe essere rimessa alla figura del preposto, considerati i lavori da svolgersi (posa di asfalto) e le richieste di autorizzazioni al transennamento da formulare all'ente territoriale di riferimento; ma anche con riferimento all'oggetto sociale, riguardante proprio l'attività di posa del manto stradale, con la conseguenza che l'organizzazione del cantiere rientra nell'organizzazione gestionale propria della figura datoriale. Inoltre, il ricorrente ha rilevato un profilo di illogicità della motivazione nella parte in cui la corte territoriale sembra aver ritenuto necessaria la prova di un'azione, tradottasi in un ordine illegittimo da parte dell'imputato (indicazione di omettere ogni segnalazione del cantiere stradale o rifiuto di dotare i lavoratori degli strumenti necessari quali segnaletica o recinzioni) in ipotesi di reato omissivo improprio. Infine, ha rilevato un'altra aporia nel percorso argomentativo della sentenza impugnata, avuto riguardo all'affermazione secondo cui al momento dell'acquisto il macchinario era regolare, indicativa del fatto che il giudice d'appello non avrebbe tenuto in conto gli obblighi datoriali nell'ambito delle misure di sicurezza da adottare, tra i quali quello di manutenzione delle attrezzature di lavoro, come espressamente disposto dall'art. 71 co. 4 d.lgs. 81/08.

4. Con memoria depositata il 03 settembre 2019, la difesa dell'imputato ha formulato proprie deduzioni atte a confutare i motivi di ricorso, concludendo per la inammissibilità dello stesso o, in subordine, il suo rigetto.

Diritto

1. Il ricorso va accolto.

2. La corte bresciana ha ritenuto che il Tribunale non avesse sufficientemente considerato il ruolo dell'imputato nella società, avuto riguardo ai profili di colpa specificamente contestati, vale a dire l'utilizzo scorretto del compressore e l'omessa installazione di misure atte a impedire l'accesso di estranei all'area del cantiere stradale. Proprio con riferimento a tale ultimo profilo, quel giudice ha ritenuto che l'imputato, nella qualità, non svolgeva la sua attività sulla strada, né predisponendo le segnalazioni relative ai cantieri stradali e alla movimentazione dei mezzi pesanti, compiti propri di altra figura di garanzia (il preposto). Sicché, la sua responsabilità avrebbe potuto essere riconosciuta solo nel caso in cui egli avesse ordinato di omettere le segnalazioni o avesse messo i lavoratori in condizione di non segnalare i lavori in corso. Quanto alle caratteristiche del rullo compressore (privo di specchietti, giro-faro e segnalatore acustico), inoltre, la corte territoriale ha rilevato che il mezzo non era ab origine idoneo ad essere impiegato, ma era diventato irregolare successivamente, senza che fosse stato dimostrato oltre ogni ragionevole dubbio che l'imputato fosse in condizioni di verificarne il funzionamento, date le dimensioni della società, con sedi in più parti d'Italia, atteso che l'A.N. non utilizzava il mezzo in questione e quindi

poteva conoscerne la inadeguatezza solo ove fosse stato allertato dal conducente o dal preposto, informazione che non risulta essere stata processualmente dimostrata.

3. Il motivo è fondato. Il caso impone la verifica della valutazione giudiziale in punto posizione di garanzia e obblighi del datore di lavoro, quale incontestabilmente è stato ritenuto l'A.N. nella qualità. Tale valutazione è stata condotta dalla corte territoriale in maniera giuridicamente non corretta.

3.1. Alla accertata qualità di datore di lavoro dell'imputato, infatti, il tribunale ha ricondotto obblighi astrattamente ricollegabili a quella posizione. Al predetto è stato contestato di avere consentito l'impiego di un macchinario inadeguato e di non avere predisposto la recinzione del cantiere temporaneo e mobile presso il quale è avvenuto l'infortunio. Trattasi di due obblighi espressamente contemplati dalla legge: l'art. 71 co. 4 d.lgs. 81/08, infatti, prevede che il datore di lavoro deve, tra l'altro, adottare le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'art. 70...>>; l'art. 108 stesso d.lgs., inoltre, con specifico riferimento ai cantieri, prevede che durante i lavori deve essere assicurata la viabilità delle persone e dei veicoli, laddove il successivo art. 109 stabilisce che il <<cantiere, in relazione al tipo di lavori effettuati, deve essere dotato di recinzione avente caratteristiche idonee ad impedire l'accesso agli estranei alle lavorazioni>.

3.2. Con il ragionamento svolto a giustificazione della decisione, la corte ambrosiana sembra aver ritenuto operativa una delega delle specifiche funzioni in esame al preposto e, sul versante prettamente soggettivo, la inesigibilità del comportamento alternativo lecito in capo al titolare della posizione di garanzia. Entrambi gli assunti sono fallaci, alla luce dei principi da tempo elaborati dalla giurisprudenza di legittimità in materia.

3.3. Sotto il primo profilo, infatti, si è già chiarito che nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia (cfr. sez. 4 n. 8118 del 01/02/2017, Ottavi, Rv. 269133, in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza di condanna del Presidente del Consiglio di amministrazione di una società per l'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancata manutenzione dei macchinari cui lo stesso era assegnato). Giovi inoltre considerare che - in tema di infortuni sul lavoro - indipendentemente dalla esistenza o meno della figura del preposto - la cui specifica competenza è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative per rapporto all'organizzazione dei dispositivi di sicurezza - il datore di lavoro risponde dell'evento dannoso laddove si accerti che egli abbia omesso di rendere disponibili nell'azienda i predetti dispositivi di sicurezza (cfr. sez. 4 n. 21593 del 02/04/2007, Bucolo, Rv. 236725). Egli, peraltro, quale responsabile della sicurezza, ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all'art. 2087 cod. civ., egli è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro [cfr. sez. 4 n. 4361 del 21/10/2014 Ud. (dep. 29/01/2015), Ottino, Rv. 263200]. Peraltro, in ordine alla ripartizione degli obblighi di prevenzione tra le diverse figure di garanti nelle organizzazioni complesse, il supremo collegio di questa corte ha definitivamente chiarito che gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere sì trasferiti (con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante), a condizione che il relativo atto di delega ex art. 16 del D.Lgs. n. 81 del 2008 riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa (cfr. sez. unite n.38343 del 24/04/2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri, Rv. 261108). Anche più di recente, del resto, si è affermato il principio, che costituisce diretta applicazione di quelli già richiamati, che - in materia di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro - qualora vi siano più titolari della posizione di garanzia, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela impostogli dalla legge per cui l'omessa applicazione di una cautela antinfortunistica è addebitabile ad ognuno dei titolari di tale posizione [cfr. sez. 4 n. 6507 dell'1/01/2018, Caputo, Rv. 272464; già in precedenza cfr. sez. 4 n. 18826 del 09/02/2012, Pezzo, Rv. 253850 (proprio in un caso in cui era stata dedotta l'esistenza di un preposto di fatto)]. Con riferimento alla esatta individuazione del garante in tali specifiche ipotesi, si è pure chiarito che il datore di lavoro deve controllare che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli [cfr. sez. 4 n. 26294 del 14/03/2018, Fassero Gamba, Rv. 272960 (in un caso di prassi "contra legem", instauratasi con il consenso del preposto, foriera di pericoli per gli addetti, in cui il datore di lavoro sia venuto meno ai doveri formazione e informazione del lavoratore e abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi)]. Nella specie, risulta dalla sentenza appellata che l'infortunio è stato diretta conseguenza dell'investimento della vittima; che il rullo era privo di presidi atti a scongiurare l'investimento, avvenuto proprio nel corso di una manovra di retromarcia; e che l'area di lavoro non era

stata delimitata, né interdetta al transito pedonale. Il che pone l'infortunio quale diretta concretizzazione del rischio generato dalla omessa vigilanza sulla manutenzione dell'apparecchiatura e dalla mancata interdizione del sito. Infine, nessuna delega, valida secondo i principi sopra richiamati, era stata conferita al preposto, sul punto avendo pure il Tribunale conclusivamente, quanto correttamente, rilevato la mancata osservanza dell'obbligo datoriale di vigilare sul soggetto delegato, tenuto conto delle caratteristiche dell'azienda e delle sue dimensioni, parimenti esaminate dal primo giudice.

3.3.1. Orbene, la corte territoriale ha del tutto omesso di esaminare la posizione di garanzia datoriale con specifico riferimento agli obblighi espressamente indicati nel capo d'imputazione, ritenendo - in maniera del tutto avulsa dal sistema normativo antinfortunistico - che la responsabilità di tale garante richiedesse una condotta attiva (ordine di omettere la segnaletica e gli appositi presidi interdittivi) o l'utilizzo personale del macchinario non munito dei necessari accessori, in tal modo omettendo di scrutinare la componente normativa della responsabilità colposa e di valutare dunque la condotta inosservante della specifica regola cautelare e la sua funzione preventiva.

3.3.2. Ha poi del tutto omesso di esaminare l'aspetto della questione attinente ai requisiti di una delega valida e di analizzare in chiave critica l'ulteriore argomento utilizzato dal Tribunale per ritenere integrata la violazione contestata nell'imputazione, direttamente collegata alla mancata vigilanza da parte del soggetto delegante sull'attività del delegato, per il caso in cui si volesse considerare valida la delega opposta a difesa.

3.4. Quanto alla esigibilità del comportamento omesso, infine, a fronte della minuziosa disamina del compendio fattuale condotta dal Tribunale (era infatti emerso che con un'ordinanza del 28 aprile 2014 il Corpo di Polizia Municipale aveva addirittura imposto all'impresa di predisporre adeguate protezioni; che il sito lavorativo era costituito da un cantiere mobile per il quale non erano state predisposte recinzioni atte a impedire l'accesso a terzi estranei, essendo stati posizionati solo cartelli di divieto di sosta; che l'impresa non era di enormi dimensioni, né era articolata in diverse attività produttive; che l'imputato, immediatamente contattato dal preposto e dal conducente dopo l'infortunio, si era personalmente recato sul posto e aveva fornito alla ASL la documentazione concernente la sicurezza), la Corte di Milano si è limitata a richiamare la forma societaria dell'impresa (una S.p.A.), la circostanza che la stessa aveva cantieri in varie parti d'Italia e che l'A.N. non usava personalmente il rullo.

3.4.1. Orbene, per quanto attiene al profilo soggettivo della colpa e alla sua valutazione in base alla prevedibilità dell'evento, essa è certamente imposta dalla necessità di scongiurare forme di responsabilità oggettiva. Per tale motivo, è stato già chiarito che tale valutazione va condotta con riguardo alla concreta capacità dell'agente di uniformarsi alla regola cautelare in ragione, questa volta, delle sue specifiche qualità personali, rispetto alle quali va individuata la specifica classe di agente modello di riferimento (cfr. sez. 4, n. 49707 del 04/11/2014, Incorvaia e altro, Rv. 263283; Sez. U. n. 38343 del 24/04/2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri, Rv. 261106, cit.) e precisato che, proprio in materia antinfortunistica, una volta compiuta l'indagine causale, il giudice di merito deve procedere, in maniera distinta, all'accertamento in concreto della colpa del datore di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la condotta imprudente del lavoratore non soddisfi i caratteri dell'esorbitanza o dell'abnormità, e dunque sia irrilevante in una prospettiva causale (cfr. sez. 4 n. 9200 del 03/12/2013, dep. 2014, Cecchini, Rv. 259087). Nel compiere tale valutazione assume rilievo anche la natura della norma cautelare violata (rigida o dal contenuto comportamentale non rigidamente definito, vedi sul punto sez. 4 n. 57361 del 29/11/2018, Petti Franco, Rv. 274949).

3.4.2. Nel caso all'esame, la Corte d'appello non ha considerato la natura delle norme violate, di contenuto predeterminato; ma neppure valutato la concreta capacità dell'agente di adeguarsi al modello comportamentale da esse delineato, incorrendo pertanto nei vizi evidenziati in ricorso.

4. La sentenza, pertanto, deve essere annullata con rinvio ad altra sezione della Corte d'appello di Milano per la rinnovazione del giudizio alla luce dei principi di diritto sopra indicati.

P.Q.M. Annulla la sentenza impugnata con rinvio per nuovo giudizio ad altra sezione della Corte d'appello di Milano. Deciso in Roma il giorno 26 settembre 2019

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=21103:cassazione-penale,-sez-4,-02-ottobre-2019,-n-40276-lavoratrice-investita-da-un-rullo-compressore-durante-i-lavori-di-posa-del-manto-stradale-nomina-di-un-preposto-e-delega-di-funzione&catid=17&Itemid=138

Fonte: Olympus.

Sull'effettività della posizione di garanzia del datore di lavoro

La qualifica di datore di lavoro si radica non già in una veste meramente formale bensì nella effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per evitare che il datore stesso possa sottrarsi al rispetto degli obblighi di sicurezza. Si riferisce questa recente sentenza della Corte di Cassazione della qualifica di datore di lavoro richiamando il principio di effettività al quale bisogna fare riferimento per la individuazione delle responsabilità di questa importante figura nelle organizzazioni di

lavoro, quale garante della sicurezza sul lavoro. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, ricorda la suprema Corte, per "datore di lavoro" si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". La qualifica di datore di lavoro, quindi, ha precisato la suprema Corte, si radica non già in una veste meramente formale bensì nell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per l'evidente ragione di evitare che il titolare del rapporto di lavoro possa sottrarsi al rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni solo perché l'esercizio dell'attività di lavoro non è organizzata in forma societaria. Del resto, ricorda la stessa Corte, è consolidato il principio secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, principio questo che è stato anche richiamato e riportato dal legislatore nell'art. 299 del citato D. Lgs. n. 81/2008 riguardante l'esercizio di fatto dei poteri direttivi.

Il fatto e l'iter giudiziario Il G.I.P. del Tribunale ha condannato un datore di lavoro x alla pena di 6.000 euro di ammenda per le contravvenzioni di cui agli artt. 17, comma 1, lett. b), 18, comma 1, lett. a) e d), e 96 del D. Lgs. n. 81/2008, perché, quale datore di lavoro e titolare della omonima ditta individuale aveva ommesso di designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, di nominare il medico competente per la sorveglianza sanitaria, di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale e, infine, di redigere il piano operativo di sicurezza. Avverso la sentenza del Tribunale l'imputato, tramite il difensore di fiducia, ha proposto ricorso per cassazione affidato a un unico motivo con cui ha dedotto il vizio di mancanza, contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione. Lo stesso, infatti, ha sostenuto che il Tribunale aveva desunto la sua qualifica di "datore di lavoro" in quanto, come risultato dalla visura camerale storica della sua ditta, l'imputato aveva cessato l'attività ben trentun anni prima dei fatti contestati e ha sostenuto altresì che, in ogni caso, il Tribunale stesso non avrebbe spiegato in che modo aveva individuato in lui la qualifica di datore di lavoro.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione. Il ricorso è stato ritenuto infondato dalla Corte di Cassazione che lo ha pertanto rigettato. La suprema Corte ha ricordato in merito che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b, del D. Lgs. n. 81/2008, per datore di lavoro si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". La qualifica di datore di lavoro quindi, ha precisato la Sez. III, si radica non già in una veste meramente formale, bensì nell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore; e ciò per l'evidente ragione di evitare che il titolare del rapporto di lavoro possa sottrarsi al rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni solo perché l'esercizio dell'attività di lavoro non è organizzata in forma societaria. Del resto, ha così proseguito la suprema Corte, è un indirizzo consolidato quello secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro assume la posizione di garante, in base al principio di effettività, colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto. Nel caso in esame il Tribunale, secondo la Cassazione, aveva correttamente ravvisato la qualifica di datore di lavoro in capo all'imputato in quanto, pur dando atto delle ripetute iscrizioni e cancellazioni dal registro delle imprese che sono emerse dalla visura della sua ditta, aveva desunto detta qualifica dal comportamento tenuto dall'imputato all'atto dell'ispezione presso il cantiere ove, unitamente ad un'altra persona poi identificata, stava effettuando lavori di tinteggiatura, essendo stato appurato dagli ispettori appunto che tale soggetto era stato assunto proprio dall'imputato per un giorno di lavoro effettivo, svolgendo mansioni di manovale edile. E' evidente perciò, ha così concluso la suprema Corte, che l'imputato, essendo titolare del rapporto di lavoro, ha rivestito a tutti gli effetti la qualifica di datore di lavoro, circostanza del resto confermata dal fatto che proprio lo stesso abbia in seguito ottemperato alle prescrizioni imposte dagli ispettori del lavoro. In conclusione, a seguito del rigetto del ricorso per i motivi sopraindicati l'imputato è stato condannato al pagamento delle spese processuali.

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/rubriche-C-98/sentenze-commentate-C-103/sull-effettivita-della-posizione-di-garanzia-del-datore-di-lavoro-AR-19827/>

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 229 dell'8 gennaio 2020 (u.p. 22 novembre 2019) - Pres. Andreazza - Est. Corbetta - P.M. Spinaci - Ric. G.A.- La qualifica di datore di lavoro si radica non già in una veste meramente formale bensì nella effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e ciò per evitare che il datore stesso possa sottrarsi al rispetto degli obblighi di sicurezza.

Fonte: Autore: Gerardo Porreca Categoria: Sentenze commentate - Puntosicuro.it.

Quesiti

Antesignano delle FAQ, il "quesito", nel complicatissimo sistema normativo italiano (non solo per la Salute e Sicurezza o per l'Ambiente), aiuta a capire come vadano applicate norme e regolamenti che spesso sono scritte in modo tale da richiedere una interpretazione univoca. Presso il Ministero del Lavoro, della Sanità (ecc.) sono stati create commissioni tecniche che, appunto, rispondono a quesiti, posti formalmente.

Miscele con metanolo: come considerarla ai fini della direttiva Seveso?

Fra i quesiti pervenuti al Centro di Coordinamento sull'applicazione del D.lgs.105/2015, il n.19/2019 pone il seguente interrogativo: "Come deve essere considerata, ai fini della normativa Seveso, una miscela che contiene metanolo ed una percentuale definita di altre sostanze". Il quesito è l'ultimo presentato nel 2019. [La pagina completa](#) dove visionare tutte le risposte è disponibile sul sito del Ministero dell'Ambiente. Sugeriamo la lettura della pagina dedicata al quesito sul sito del ministero con [l'intera articolazione del quesito](#) presentato

Il Quesito del Centro di Coordinamento Seveso

In presenza di una miscela contenente metanolo ed altre sostanze, si vuole capire, come vada classificata la miscela; in particolare, ai fini dell'assoggettabilità alla normativa Seveso, se applicare le soglie previste dalla voce 22 della parte 2 dell'allegato 1 al D.lgs. 105/2015 oppure se applicare, ad es. per gli aspetti relativi alla tossicità, le soglie previste dalla categoria H2 alla parte 1 dello stesso allegato. L'Allegato 1 al Decreto 105/2015 prevede alla nota 1: "Le sostanze e le miscele sono classificate ai sensi del Regolamento (CE) 1272/2008." Lo stesso Allegato specifica alla nota 2: "Le miscele sono assimilate alle sostanze pure, purché rientrino nei limiti di concentrazione stabiliti in base alle loro proprietà nel [regolamento \(CE\) n. 1272/2008 - Regolamento CLP](#) nella nota 1, o nel suo ultimo adeguamento al progresso tecnico, a meno che non sia specificata la composizione in percentuale o non sia fornita un'altra descrizione". Il Regolamento (CE) 1272/2008 all'art. 3 recita: "Una sostanza o miscela che corrisponde ai criteri relativi ai pericoli fisici, per la salute o per l'ambiente definiti nelle parti da 2 a 5 dell'allegato I è considerata pericolosa ed è classificata nelle rispettive classi di pericolo contemplate in detto allegato".

La risposta del Centro di Coordinamento Seveso

Nel caso in cui nella miscela "metanolo + altre sostanze" siano contenute sostanze non classificate, la miscela si caratterizza non solo in funzione della percentuale di metanolo ma anche delle altre sostanze presenti: il detentore della sostanza dovrà effettuare opportune valutazioni in modo da classificare correttamente la miscela. Nel caso non siano evidenziate ulteriori classificazioni di pericolo, si ritiene corretto avvalersi del livello di soglia previsto per la voce 22 della parte 2 dell'allegato 1 del D.lgs. 105/15. In particolare, nel caso di miscela

NEWS

I quesiti sul decreto 81: il RLS è responsabile se non segnala un rischio?

04/03/2020: Sulla responsabilità penale o meno del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso dell'infortunio di un lavoratore dovuto a una carenza di misure antinfortunistiche.

Quesito

Secondo il D. Lgs. n. 81/2008 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto ad avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Questo significa che il RLS può essere chiamato a rispondere penalmente per un infortunio legato a un rischio che non ha provveduto a segnalare al datore di lavoro e che tra l'altro non era stato individuato nel DVR che ha anche sottoscritto?

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/rubriche-C-98/i-quesiti-sul-decreto-81-C-100/i-quesiti-sul-decreto-81-il-rls-responsabile-se-non-segnala-un-rischio-AR-19873/>

Autore: Gerardo Porreca

Fonte: puntosicuro.

"metanolo + acqua", la miscela si caratterizza in funzione della percentuale di metanolo: se la percentuale di metanolo presente è = 10 % deve essere considerata, in base alla nota 2 dell'Allegato 1 al Decreto 105/2015, equivalente al metanolo puro, e pertanto è corretto avvalersi, come sopra specificato, del livello di soglia previsto per la voce 22 della parte 2 dell'allegato 1 del D.lgs. 105/15. Nel caso in cui nella miscela "metanolo + altre sostanze" siano invece contenute sostanze con specifiche proprietà intrinseche di pericolo, e quindi classificate, tali miscele devono essere valutate secondo quanto riportato in Allegato I al regolamento 1272/2008. Per tali miscele, anche nel caso in cui la classificazione determini le stesse categorie di pericolo considerate dal Decreto 105/2015 per la sostanza "metanolo" puro, non si ritiene corretto avvalersi del livello di soglia previsto per la voce 22 della parte 2 dell'allegato 1 del D.Lgs 105/15 anche in considerazione delle possibili diverse caratteristiche chimico fisiche e tossicologiche che tale miscela può assumere e che la possano rendere maggiormente pericolosa.

https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Miscela-metanolo-come-considerarla-ai-fini-direttiva-seveso/6ae42cf9-d731-4963-a27d-f073b7c51af6?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_25_2_2020

Fonte: Redazione InSic - da Centro Coordinamento Seveso.

Nei parchi eolici ci sono ambienti assimilabili agli spazi confinati?

L'Inail presenta linee di indirizzo per l'implementazione di un sistema di gestione nel settore eolico. Focus sulla sicurezza delle attività lavorative che possono essere assimilabili ad ambienti confinati o sospetti di inquinamento. Riguardo alla valutazione e gestione dei rischi nell'esercizio dei parchi eolici sono diverse le specificità che devono essere debitamente affrontate per migliorare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Ad esempio non bisogna dimenticare la "collocazione dei **parchi eolici** in località generalmente isolate, e talvolta non rapidamente raggiungibili o addirittura impervie, alla ricerca di condizioni di vento idonee al funzionamento dell'impianto; questo richiede, ad esempio, una particolare attenzione nella fase di progettazione delle operazioni di emergenza e di protezione contro gli eventi meteorologici". Inoltre, anche la "particolare conformazione delle diverse tipologie di macchine eoliche, necessaria al migliore sfruttamento dell'energia fornita dal vento, richiede l'adozione di particolari misure tecniche e procedurali; ad esempio per l'accesso dei lavoratori alle parti che richiedono controlli e manutenzione o per la movimentazione dei materiali e delle attrezzature necessarie fino ad altezze particolarmente elevate". A ricordare con queste parole alcune specificità riguardo ai rischi nell'esercizio dei parchi eolici è il documento "Linee di indirizzo SGSL per l'esercizio dei parchi eolici" - prodotto dall'Inail, in collaborazione con l'Associazione Nazionale Energia del Vento (Anev) e alcune rappresentanze sindacali - che sottolinea la possibilità di implementare un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) in grado di migliorare anche la prevenzione degli infortuni dei lavoratori che operano nel settore. Dopo aver già presentato il documento, ci soffermiamo oggi su un allegato, l'allegato 13 "Attività lavorative in ambienti propri delle macchine eoliche che per le loro caratteristiche o per le attività lavorative svolte possono essere assimilabili ad ambienti confinati o sospetti di inquinamento". Questi gli argomenti trattati nell'articolo: I parchi eolici e gli ambienti confinati - Le misure e precauzioni preliminari - Le prescrizioni per gli operatori

I parchi eolici e gli ambienti confinati Nel documento Inail - a cura di Susanna Costa (Uil), Luciano Di Donato (Inail, Dit), Ruggero Maialetti (Inail, Contarp), Francesco Meduri (Anev - GE Renewable), Andrea Minniti (Cisl), Francesco Napolitano (Anev - Nordex Group) e Laura Tomassini (Inail - DIT) - si fa riferimento alla necessità di identificare, stabilire e attuare una o più procedure o istruzioni operative per varie attività relative al processo *Mantenimento efficienza e sicurezza del parco eolico*. E alcune di queste attività possono essere svolte in luoghi assimilabili ad ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento. L'allegato 13 fornisce indicazioni sui criteri di sicurezza "da seguire negli interventi quali ad esempio manutenzione, regolazione, ispezione, lubrificazione e altro che vengono eseguiti negli ambienti delle macchine eoliche (aerogeneratori) che possono assimilarsi a spazi confinati e/o sospetti di inquinamento". Si indica poi che il termine "assimilato/i" nasce dalla considerazione che la legislazione in materia sugli spazi confinati e/o sospetti di inquinamento - rappresentata dal d.lgs 81/2008 art. 66, 121 e allegato IV punto 3 e dal DPR del 14 settembre 2011, n. 177 - "non fa alcun riferimento dettagliato e/o specifico agli ambienti e scenari operativi afferenti agli aerogeneratori". Non esiste infatti, al momento, "una definizione normata per la locuzione 'assimilabili ad ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento', anche se nell'ambito del gruppo UNI/CT 042/GL 59 "si è proposto di intendere con tale locuzione quegli ambienti, spazi per i quali dall'analisi e valutazione dei rischi risulta

che sussistano pericoli e conseguenti rischi per gli operatori, anche per la conformazione dell'ambiente, che sono assimilabili a quelli degli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento". E il DL committente delle attività da svolgere, quali manutenzione, regolazione, ispezione ed altro, può "scegliere in funzione dell'ambiente particolarmente ristretto (confinato) o del tipo di lavorazione da eseguire, ad esempio saldatura con produzione di fumi (sospetto di inquinamento), di definire nel documento di valutazione dei rischi tale ambiente come 'confinato o sospetto di inquinamento'. In tal caso le procedure di accesso e di lavoro alla parte /parti così definita/e, dovranno essere svolte esclusivamente da personale appaltante che rispetti le prescrizioni contenute nel d.p.r. 177/2011. Contestualmente, il DL committente, dovrà rispettare lui stesso ed i suoi rappresentanti (chi vigila sulle attività svolte) le prescrizioni contenute nello stesso d.p.r. 177/2011". Si ricorda poi che "pur non essendo esplicito il riferimento ad attività in ambienti confinati o sospetti di inquinamento, alcune indicazioni relative alla sicurezza e salute degli operatori del "prodotto macchina eolica" nelle fasi di manutenzione, regolazione, ispezione e lubrificazione, dove possono esserci emissioni di materie e sostanze pericolose o possibilità di restare imprigionati in una macchina, sono riprese in alcuni RES (requisiti essenziali di sicurezza e salute) della direttiva macchine 2006/42/CE". Rimandiamo alla lettura del documento per il dettaglio dei RES più vicini al tipo di rischio analizzato nell'allegato e segnaliamo che "gli ambienti della macchina eolica che, pur non essendo formalmente definiti dalla legislazione come ambienti confinati o sospetti di inquinamento, possono presentare per gli operatori, in particolari condizioni, pericoli e rischi tipici degli ambienti confinati o sospetti di inquinamento" (...)

Le misure e precauzioni preliminari Riprendiamo alcune misure e precauzioni preliminari presenti nel documento con particolare riferimento a quanto contenuto nel "*Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati ai sensi dell'art. 3, comma 3, del d.p.r. 177/2011*" riconosciuto come buona prassi dalla Commissione Consultiva Permanente.

Prima dell'inizio dei lavori è necessario: ([vedi il link alla fine dell'articolo](#))

Le prescrizioni per gli operatori Concludiamo rimandando alla lettura del documento – che riporta ulteriori informazioni sulla formazione e sulla gestione delle emergenze – e riportando alcune prescrizioni per gli operatori.

Il/I lavoratore/i che entra/no nell'ambiente confinato deve/ono: ([vedi il link alla fine dell'articolo](#))

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione Inail, Dipartimento DIT Inail, Direzione Centrale Prevenzione, Associazione Nazionale Energia del Vento, UILM, FIM CISL, Comitato paritetico di coordinamento, "Linee di indirizzo SGSL per l'esercizio dei parchi eolici", a cura di Susanna Costa (Uil), Luciano Di Donato (Inail, Dit), Ruggero Maialetti (Inail, Contarp), Francesco Meduri (Anev - GE Renewable), Andrea Minniti (Cisl), Francesco Napolitano (Anev - Nordex Group) e Laura Tomassini (Inail – DIT), Collana Salute e sicurezza, edizione 2019 (formato PDF, 14.60 MB).

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-rischio-C-5/spazi-confinati-C-46/nei-parchi-eolici-ci-sono-ambienti-assimilabili-agli-spazi-confinati-AR-19706/>

Collaboriamo

(Di Guido Bianchini - esperto Uil Ascoli Piceno in materia di sicurezza sul lavoro)

8 marzo, il fenomeno infortunistico al femminile e le differenze di genere sulle retribuzioni

Come è ormai tradizione da un decennio, in occasione della Festa della Donna, si vuole richiamare l'attenzione sulle donne che sono sempre più protagoniste del mondo del lavoro e purtroppo, sempre più spesso, anche vittime di incidenti. Dall'analisi dei dati del 2019 emerge che su 19.011 infortuni, nelle Marche, 6.572 sono delle donne. Di questi 5.223 sono in occasione di lavoro (+253 casi sull'anno precedente); Senza mezzo di trasporto si registrano 5.123 casi con un incremento di 284 accadimenti. Gli ultimi dati disponibili, per la nostra provincia, riguardano l'anno 2018 dove si hanno 912 infortuni rispetto ai 897 dell'anno precedente (+15 casi). Circa gli infortuni mortali dei 33 casi totali, registrati, nel 2019, nella regione non ci sono accadimenti Femminili In occasione di lavoro, Senza e con mezzo di trasporto. Anche per la nostra provincia, negli anni 2018 e 2017, non ci sono accadimenti mortali.

Le malattie professionali. Delle 6.039 malattie professionali denunciate, nel 2019, nelle Marche (-38 casi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente); 4.177 i casi riguardanti i maschi e 1.900 le femmine (-14 accadimenti rispetto all'anno precedente). Gli ultimi dati disponibili, per la nostra provincia, riguardano l'anno 2018 dove si hanno 372 casi rispetto ai 263 dell'anno precedente (+109 casi).

Le principali patologie. Tra le lavoratrici si registrano casi soprattutto di malattie del sistema osteo-muscolare, del tessuto connettivo e quelle del sistema nervoso. Queste patologie per le lavoratrici sono oltre il 90%. Il tunnel carpale rappresenta il 99% tra le malattie denunciate. Nei disturbi psichici l'incidenza femminile è più alta.

Commento. Numeri importanti, che fanno riflettere! Molti degli infortuni occorsi alle donne sono dovuti alla necessità di utilizzo del mezzo proprio, vista la inadeguatezza cronica del trasporto pubblico locale e delle infrastrutture stradali. Infatti, il tragitto casa lavoro per una donna si trasforma spesso in un percorso ad ostacoli, anche a causa delle trasformazioni sociali in atto. La cura a volte univoca della famiglia e la gestione del rapporto di lavoro pongono le lavoratrici in una situazione di tensione costante con ritmi frenetici anche nell'ambito della circolazione stradale. Ritengo importante che nella valutazione dei rischi lavorativi si tenga conto delle caratteristiche soggettive dei lavoratori come genere, età, provenienza: ciò comporta, in particolare per il genere, conseguenze per la salute rispetto al tipo di lavoro svolto da uomini o donne. Da qui deriva che uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi, possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione al rischio, anche lavorativo. Partendo da questi presupposti, è importante la partecipazione degli Rls, dei lavoratori e del medico competente nel far emergere il vissuto rispetto alle diversità di sesso e di genere.

I dati 2020. Le denunce di infortunio sul lavoro su base nazionale presentate all'INAIL nel mese di gennaio 2020 sono state 46.483 (-3,0% rispetto al gennaio 2019), 52 delle quali con esito mortale (+18,2%).

Il calo riguarda sia la componente maschile, che registra un -2,4% (da 29.523 a 28.802 denunce), sia quella femminile, con un -3,8% (da 18.385 a 17.681). In diminuzione le MALATTIE PROFESSIONALI (4.634) denunciate in regione, sempre nel mese in esame. Nelle Marche, sempre nel mese di gennaio, si è passati da 1.285 a 1.350 infortuni denunciati (+5%), ad Ascoli Piceno si osserva invece un calo da 171 a 156 casi denunciati (-9%). Circa le Malattie professionali in regione, si è

NEWS

PARTECIPA ANCHE TU ALLA REDAZIONE DI RLSNEWS.

Vuoi diffondere una notizia,
segnalare un evento, condividere
un'esperienza significativa?

Invia il tuo contributo alla mail:

r.calzolari@uil.it

**GRAZIE PER LA
COLLABORAZIONE!**

passati da 427 denunce a 479 (+12%), un incremento che riguarda sia gli uomini, sia le donne in tutti i settori. In occasione di questa giornata di grande interesse è l'analisi delle [RETRIBUZIONI MEDIE LORDE ANNUE per GENERE nella Regione Marche](#). L'esame delle qualifiche operai evidenzia come le donne percepiscono 6.865 euro in meno rispetto agli uomini (11.347 contro 18.212 euro); addirittura tra le qualifiche impiegate la differenza è di 10.912 euro annui; tra i dirigenti il delta negativo per le donne è di 28.863 euro annui. Meriterebbe grande attenzione una scomposizione dell'analisi tra i vari settori produttivi e le disuguaglianze territoriali specie in quelli a più alta incidenza occupazionale femminile (tessile abbigliamento, calzature, servizi), anche se va ricordato come i dati negativi sulle retribuzioni delle donne siano influenzati dall'utilizzo del part time. Evidenti le differenze salariali delle donne così come la necessità di un adeguamento salariale che riguarda tutto il mondo del lavoro marchigiano. Evidenti le differenze salariali delle donne così come la necessità di un adeguamento salariale che riguarda tutto il mondo del lavoro marchigiano. Inoltre, le donne sono fortemente penalizzate dall'attuale sistema pensionistico.

Vanno in pensione oltre i 70 anni e con oltre 45 anni di contributi. Il sistema contributivo è legato alla retribuzione quindi minori sono i contributi versati e più bassa è la pensione. Oltre a ciò è importante che alle donne siano riconosciuti tutti quei lavori, oggi non retribuiti, che rientrano nella sfera di 'cura'. Proposta che il sindacato, unitariamente, ha presentato al Governo. Nel prossimo incontro, del 13 marzo, con il Governo si affronterà proprio questo tema della parità di genere".

Servizi



La tutela INAIL per infortuni e Malattie Professionali

Quando un lavoratore subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale, sono molte le cose che deve conoscere per ottenere il loro riconoscimento e le eventuali prestazioni. Il patronato ITAL UIL tutela e offre assistenza gratuita ai lavoratori, per presentare le domande delle prestazioni e seguire gli sviluppi della pratica. Il diritto alla Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello alla tutela assicurativa sono diritti fondamentali che devono essere rispettati.

- ▶ **L'assicurazione INAIL**
- ▶ **I lavoratori assicurati**
- ▶ **L'automaticità delle prestazioni**
- ▶ **La Denuncia dell'Infortunio**
- ▶ **La denuncia della Malattia Professionale**
- ▶ **Le prestazioni economiche dell'assicurazione INAIL**
- ▶ **L'assicurazione INAIL nel settore agricoltura**
- ▶ **La tutela degli infortuni in ambito domestico**

Numero verde

800 085303

Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti.

<http://www.ital-uil.it/>

BUON LAVORO A TUTTI

SEGUITECI ANCHE SU:

**come ricevere
INFORMAZIONI
sui SERVIZI UIL**



PER SCARICARE

**ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE
SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊**