



BOLLETTINO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA UIL DEL SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E SOSTENIBILITÀ UIL –  
UFFICIO SICUREZZA SUL LAVORO a cura di Guido Bianchini Impaginazione e invio: Roberto Calzolari

Anno V Gennaio 2016 n. 47

**DOCUMENTAZIONE**

**PUBBLICAZIONI**

**LEGISLAZIONE  
ACCORDI**

**SENTENZE  
QUESITI  
EVENTI**

**UIL ITAL SERVIZI**

**COLLABORIAMO**

**come ricevere  
INFORMAZIONI  
sui SERVIZI UIL**



[PER SCARICARE](#)

### **ASSEMBLEA UNITARIA RLS/RLST - Napoli 11 febbraio 2016**

Viene convocata a Napoli l'Assemblea Unitaria CGIL CISL UIL per i RLS/RLST per il giorno 11 febbraio 2016. Seguiranno successivamente le comunicazioni organizzative, il programma dei lavori e il documento unitario di merito.

[http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=6142](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=6142)

### **UIL GIORNATA SEMINARIALE RLST ARTIGIANATO**

Le tematiche riguardanti la Salute e la Sicurezza sul Lavoro stanno assumendo sempre maggiore importanza anche a causa della drammatica situazione attuale che vede, nel nostro paese, gli incidenti mortali in forte aumento.

Il 18 dicembre l'ITAL, il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori dell'Artigianato UIL e la UIL Settore Salute e Sicurezza sul Lavoro, hanno organizzato una riunione dedicata ai RLST UIL che operano nel Comparto Artigiano. Una delle finalità principali della riunione è stata quella di "fare rete" e creare un percorso di formazione-informazione continua e condivisa all'interno della UIL in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La giornata seminariale si è articolata seguendo un Programma di Lavoro molto intenso al quale hanno partecipato oltre 30 RLST provenienti da tutta Italia. Nel corso della riunione formativa si è affrontata l'utilità dell'utilizzo di sistemi informatici dedicati ai RLST UIL e come essi possano essere implementati e sviluppati per rappresentare un valido strumento di supporto. Tra gli strumenti informatici menzioniamo il Portale RLST UIL Artigianato, frutto della collaborazione tra ITAL, il Coordinamento Artigianato e la UIL Confederale. Vista anche la buona partecipazione all'iniziativa, il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori dell'Artigianato UIL, insieme alla UIL Settore Salute e Sicurezza sul Lavoro e il Patronato ITAL, hanno deciso di programmare iniziative periodiche di formazione e aggiornamento per tutti i RLST UIL Artigianato al fine di rispondere alle esigenze degli Operatori intercategoriale che, senza poche difficoltà, si relazionano ogni giorno con lavoratori e imprenditori.

### **SEMINARIO EUROPEO ETUI- CGIL CISL UIL - BRUXELLES 9/10 FEBBRAIO 2016**

Nei giorni 9 e 10 febbraio p.v. si terrà a Bruxelles un Seminario Europeo sull'impatto che ha avuto il Modello di Prevenzione realizzato in Italia a partire dagli anni '70, nei confronti del resto dei paesi europei. Saranno presenti alcuni protagonisti di quella stagione, sindacalisti e ricercatori in storia sociale, per riflettere su quello che è successo, in particolare, il rinnovamento culturale e strategico per il Sindacato e per discutere sul futuro. Il Seminario sarà composto da tre Moduli: il primo Modulo si terrà nel pomeriggio del giorno 9 febbraio. In questa sezione verrà presentata la storia della Prevenzione in Italia, a partire dal CRD (vedi sotto), come si è sviluppato e come ha portato alla realizzazione del sistema di Prevenzione italiano. Nel secondo Modulo (mattino del 10 febbraio) si analizzerà come questo Modello italiano ha condizionato ed influenzato l'attività dei Sindacati nei vari stati europei e come ha anche influenzato il lavoro della CES e del BTS (Bureau Technique Syndacal per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro). Nel terzo Modulo (pomeriggio del 10 febbraio) si chiuderanno i lavori analizzando come queste esperienze possono ancora servire per sviluppare le nuove strategie oggi necessarie per affrontare al meglio l'attività sindacale europea, così come nei singoli stati membri sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

#### **L'Esperienza del CRD**

Il CRD (Centro Documentazione Rischi e Danni da Lavoro) è stato uno strumento fondamentale per i lavoratori nel periodo tra il 1974 al 1984. Uno strumento per conoscere in dettaglio gli ambienti di lavoro, cercare di migliorarli in stretto contatto con il movimento sindacale complessivo. Questa esperienza ha portato alla realizzazione di una enorme documentazione, questionari, ricerche specifiche, articoli, riviste, piattaforme rivendicative, normativa di legge, sentenze. Una esperienza operaia importante con un primo ruolo attivo dei sindacati nella lotta per il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori. Questa storia fondamentale per il movimento sindacale italiano è

stata recuperata negli scorsi anni attraverso un progetto di ricerca triennale con il finanziamento dell'INAIL. Questa ricerca è stata realizzata da CGIL, CISL e UIL (con SINDNOVA, FONDAZIONE DI VITTORIO e ANCS).

Tutta la documentazione originale prodotta in quel periodo è stata digitalizzata e inserita negli archivi INAIL, e sarà a breve disponibile on-line per tutti gli addetti ai lavori.

### **PARTE CAMPAGNA ASCOLTO E SENSIBILIZZAZIONE ANCHE IN AMBITO LAVORATIVO CONTRO I RISCHI DELL'ALCOOL** **ROSETO E MANNINO: LA UIL METTE AL CENTRO LA PERSONA**

Mediante l'invio di questionari distribuiti in modo capillare a tutte le proprie articolazioni prende il via l'iniziativa di ascolto e informazione della UIL, in linea con la campagna di sensibilizzazione promossa dal Ministero della Salute, contro i rischi dell'abuso di alcool.

Per Maria Pia Mannino, responsabile del Coordinamento Nazionale Pari Opportunità e politiche di genere UIL, l'assunzione di alcool da parte delle donne è molto aumentata ed è diventato un fenomeno sociale spesso non rivelato perché nascosto nel privato. La mortalità per alcool correlato delle donne è tre volte superiore rispetto all'uomo. Oggi si inizia troppo presto quasi in fase adolescenziale a fare uso di alcool e le motivazioni psicologiche sono determinanti. Ben venga questa campagna affinché spieghi i danni di vario tipo a cui si va incontro con un uso smodato dell'alcool, che incide nella vita privata e nel lavoro.

La Segretaria Confederale UIL Silvana Roseto interviene sottolineando: "L'abuso di alcool è un'emergenza sociale incalzante che aggredisce le persone nella propria sfera privata, familiare e relazionale e può avere ricadute anche in ambito lavorativo e legale, mettendo a repentaglio la vita propria e degli altri. Secondo l'Istat i comportamenti di consumo di alcol che eccedono rispetto alle raccomandazioni per non incorrere in problemi di salute hanno riguardato, nel 2014, 8 milioni e 265 mila persone, ovvero il 15,2% della popolazione. Si tratta, dunque, di un fenomeno tutt'oggi ancora di dimensioni allarmanti. Ecco perché la UIL si è fatta carico di intraprendere, sollecitare e sostenere iniziative propositive in tal senso. L'apporto strategico delle parti sociali in raccordo con le Istituzioni si configura come la strada più efficace per il contrasto alle dipendenze e per la protezione dei cittadini e dei lavoratori dai maggiori rischi. E, certamente, lo strumento più qualificato e agile è rappresentato dalla prevenzione – anche in riferimento all'abuso di alcool nei luoghi di lavoro – su cui siamo convinti occorra dedicare più attenzione e risorse."

[http://www.uil.it/terziario/NewsSX.asp?ID\\_News=6174](http://www.uil.it/terziario/NewsSX.asp?ID_News=6174)

### **MORTI SUL LAVORO 2015 – PRIMI DATI**

"A soli due mesi dalla fine dell'anno, sembra ormai praticamente inevitabile che il 2015, dopo un decennio ininterrotto di contrazione delle morti sul lavoro, sia destinato a rappresentare l'anno che segnerà una preoccupante inversione di tendenza nell'andamento di questo fenomeno. Una situazione che nel nostro Paese non si verificava dal 2006, anno in cui, peraltro, la crescita degli infortuni mortali fu molto più contenuta (+5,1%)", commenta gli ultimi Open Data INAIL il Presidente dell'ANMIL Franco Bettoni. "Se infatti il numero complessivo degli infortuni sul lavoro continua a mantenere comunque il suo storico trend decrescente, pur se in fase di rallentamento, **molto di più preoccupa la crescita delle morti per incidenti sul lavoro che**, proseguendo la tendenza iniziata già nei primi mesi di quest'anno, ha segnato un incremento del 18,6% delle denunce di infortunio mortale, passate dagli 833 casi dei primi dieci mesi 2014 a 988 nel 2015, in pratica ben 155 vite umane spezzate in più, e nel solo mese di ottobre 2015, rispetto allo stesso mese del 2014, i morti per il lavoro sono aumentati di ben il 74%, da 50 a 87 vittime".

La crescita dei decessi risulta particolarmente grave per quelli avvenuti in occasione di lavoro che sono aumentati di oltre 100 unità, passando da 628 a 729 casi (+16,1%), a seguito dell'elevata mortalità che in questi ultimi dieci mesi si è registrata nei settori cosiddetti "ad alto rischio", in particolare i Trasporti e le Costruzioni.

In forte crescita anche gli incidenti in itinere mortali che sono aumentati di 54 unità (da 205 a 259 pari al +26,0%). L'aumento ha interessato in misura consistente sia la componente maschile (+19,0%) che quella femminile (+14,3%): le lavoratrici, come noto, sono particolarmente soggette ai rischi insiti nel percorso casa-lavoro-casa per la peculiarità del loro

molteplice ruolo in ambito sia familiare che lavorativo.

Vale la pena segnalare che, sul piano territoriale, l'incremento degli infortuni mortali è stato molto intenso nelle regioni del Centro (+42,0%) e del Sud (+ 23,5%); mentre risulta inferiore alla media nazionale nel Nord Ovest e nel Nord Est, dove si registrano aumenti rispettivamente dell'11,8% e del 10,4%, e nelle Isole dove il dato, in controtendenza rispetto alle altre aree del Paese, si mantiene esattamente stazionario.

Le regioni più colpite sono in effetti proprio quelle del Centro-Sud, in particolare la Toscana dove le morti sul lavoro sono aumentate del 63,2% (da 57 a 93), la Campania con un incremento del 62,5% (da 56 a 91) e l'Umbria con un +56,3% (da 16 a 25).

Per quanto riguarda le **attività economiche**, il confronto tra i due periodi evidenzia un lieve calo degli incidenti mortali in Agricoltura (-2,9%) e una crescita moderata nel Commercio (+6,8%); per gli altri principali settori di attività economica si registrano, come si accennava, incrementi diffusi e percentualmente molto elevati: Trasporti (+44,8%), Industria manifatturiera (+18,9%) e Costruzioni (+16,7%).

Per quanto riguarda **gli infortuni in generale**, relativamente allo stesso periodo, si rileva un calo delle denunce di circa 26.000 unità (dai 549.000 dei primi dieci mesi 2014 ai 523.000 dell'analogo periodo 2015), pari a -4,7%: una flessione, cioè, che risulta sensibilmente inferiore rispetto a quelle degli anni precedenti. Ci si aspettava in effetti un calo più significativo, siamo di fronte, invece, ad un progressivo rallentamento della favorevole dinamica infortunistica che si era registrata negli ultimi anni".

*Fonte: ANMIL*

### **IL RILANCIO DELLA SALUTE AL LAVORO PASSA PER LE MOBILITAZIONI SOCIALI**

Articolo di Laurent Vogel - Ricercatore presso l'Unità Condizioni di lavoro, salute e Sicurezza dell'Istituto Sindacale Europeo ETUI.

Grandi manovre sono attualmente in corso contro la salute sul lavoro. Ricadono nel contesto più ampio della politica comunitaria chiamata pomposamente "Migliorare la legislazione". Secondo i suoi sostenitori, qualsiasi legislazione che protegge la salute dei lavoratori, la salute pubblica e l'ambiente avrebbe causato costi eccessivi per le imprese. La soluzione sarebbe quindi quella ridurre i livelli di protezione forniti dalla legislazione europea al fine di aumentare la competitività dell'economia. Nessuna ricerca seria ha mai permesso di stabilire una relazione causale tra il livello della normativa e la situazione economica delle imprese. Molti altri fattori intervengono e spesso con un'influenza maggiore. In realtà, il programma "Migliore legislazione" non è altro che la traduzione di politiche di austerità nelle procedure Istituzionali: tutto deve essere subordinato ai profitti aziendali.

Per quanto riguarda la salute sul lavoro, la Commissione Barroso (2004-2014) ha deciso di avviare una moratoria su tutte le nuove iniziative legislative di valutazione in corso della legislazione esistente. Questo lavoro è stato affidato un consorzio di consulenti esterni.

Nei primi mesi del 2015, i consulenti hanno completato il loro rapporto. Nel complesso, questo rapporto considera la legislazione della salute sul lavoro necessaria e coerente requisiti formulati sono ragionevoli. Sarebbe utile adattare alcuni punti in modo da renderla più efficace. Sarebbe anche integrare la legislazione per tener conto dei rischi emergenti. Ai primi di novembre, il rapporto non è ancora stato reso pubblico. La Commissione europea tenta di modificarlo. Se il tema non fosse così grave, ricorderebbe un numero di un ventriloquo in uno spettacolo circense. In un primo tempo la Commissione ha sostenuto che affidare la valutazione della normativa a consulenti indipendenti sarebbe una garanzia di obiettività. In un secondo tempo, si richiede loro di cambiare il testo in modo che corrisponda più da vicino alle proprie ossessioni politiche. Il Segretariato Generale, che è l'organo di coordinamento istituito intorno al Presidente della Commissione ha scritto una lunga nota in questo senso. L'obiettivo è quello di presentare un'immagine della legislazione negativa così poi per sostenere che, sulla base di una valutazione indipendente, bisogna rimetterla in discussione. La posizione politica della Commissione sarà adottata entro la fine del 2015.

E' probabile che questo documento proponga una deregolamentazione su alcuni punti anche

se attualmente impossibile prevederne l'ampiezza.

In questo contesto politico, il miglioramento della salute sul lavoro non si consegnerà se non portato da una mobilitazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni. La domanda da porsi allora è dunque di sapere chi può oggi riprendere le mobilitazioni per la salute.

In tempi di crisi, la mobilitazione sociale è più difficili da organizzare su temi offensivi come la qualità delle condizioni di lavoro. Questi ostacoli non sono tuttavia insormontabili.

Il potere del datore di lavoro perde la sua legittimità. Tanto la crisi economica come la crisi ecologica mostrano che le politiche neoliberiste portano in un vicolo cieco. La spirale delle disuguaglianze rimette in discussione l'illusione produttivista secondo cui, prima o poi, l'aumento della ricchezza prodotta produce una redistribuzione e in ultima analisi reca un beneficio per la popolazione complessiva. La stessa perdita di legittimità può essere registrata quotidianamente nella gestione diari delle imprese. La riorganizzazione neoliberista del lavoro è dannosa per la salute. E' anche inefficace dal punto di vista della qualità del lavoro. La ricerca di profitti immediati più alti possibile permea i nuovi metodi di gestione. Puntata verso indicatori quantitativi, la gestione è sempre più lontana dalla attività del lavoro concreto. I nuovi metodi di gestione cercano di individualizzare all'estremo una attività che, in sostanza, si basa sulla cooperazione collettiva. Per tutta l'Europa, l'emergere del danno causato dai rischi psicosociali testimonia questa crisi.

La rivendicazione di rendere il lavoro sostenibile per tutta la vita anche può contribuire a un rilancio delle mobilitazioni sulle condizioni lavoro. I datori di lavoro considerano che siccome la speranza di vita aumenta, è necessario quindi lavorare fino a un'età più avanzata. Questo ragionamento dimentica che l'aspettativa di vita in buona salute non aumenta per le categorie meno privilegiate, in gran parte a causa delle loro condizioni di impiego e di lavoro. Senza un miglioramento della stessa, qualsiasi allungamento l'età pensionabile comporta situazioni di esclusione drammatiche per i lavoratori esposti ai rischi maggiori. All'altra estremità della scala demografica le politiche di austerità hanno aumentato considerevolmente la precarietà delle giovani generazioni. Non è un caso che, nei paesi più colpiti dalla crisi, mobilitazioni sociali importanti sono state avviate da giovani precari come il movimento degli indignati in Spagna. In Grecia, il "no" alle politiche di austerità che si è espresso nel Referendum di luglio è stato portato in maniera schiacciante dalle giovani generazioni.

Un rilancio delle mobilitazioni per migliorare le condizioni lavorative implica da parte delle organizzazioni sindacali, nuovi approcci che enfatizzino il carattere radicale delle rivendicazioni in materia di salute sul lavoro e la loro dimensione collettiva. Queste mobilitazioni consentono di articolare miglioramenti immediati su temi molto concreti con progetti più ambiziosi di cambiamento della società. Più che mai, per essere efficaci, i sostenitori della salute al lavoro hanno interesse a mostrare i molteplici legami che uniscono le questioni sociali più importanti, l'ambiente, l'uguaglianza e la democrazia.

*(ringraziamo per la traduzione Luciano David)*

<http://www.etui.org/en/Publications2/Periodicals/HesaMag>

### **IL PORTALE DEDICATO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO DELLA FENEAL UIL**

In occasione dell'Assemblea Nazionale degli RLS e RLST, svoltasi il 1° dicembre a Roma, è stato presentato il portale dedicato ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza della FENEAL UIL, uno strumento, realizzato in collaborazione con l'ITAL, per supportare l'attività e favorire la comunicazione, il "fare rete" di RLS e RLST del settore. Il portale vuole essere un importante contributo, come affermato dal Segretario Generale FENEAL UIL Vito Panzarella e del Segretario Nazionale Francesco Sannino FENEAL UIL, alla diffusione e alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione quale attività fondamentale per la riduzione degli infortuni e delle irregolarità che spesso ne sono all'origine. Silvana Roseto, Segretario Confederale UIL, in apertura dei lavori dell'Assemblea, ha sottolineato la rilevanza di iniziative congiunte di questa natura per l'organizzazione e per i lavoratori, soprattutto in un comparto come quello delle costruzioni, che conta il numero più elevato di infortuni nel mondo del lavoro. Gilberto De



Santis, Presidente ITAL, ha evidenziato la centralità della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, un elemento basilare e prioritario per ogni lavoratore, per ogni essere umano.

### **SI È DIMESSO IL SOSTITUTO PROCURATORE RAFFAELE GUARINIELLO**

Non ha aspettato il termine del prepensionamento che sarebbe scattato il 31 dicembre (come richiesto dal provvedimento che ha riportato a 70 anni l'età massima di permanenza in servizio) e il sostituto procuratore Raffaele Guariniello si è dimesso.

I commenti dei media alle dimissioni del sostituto procuratore e coordinatore del pool di magistrati della Procura di Torino specializzato nei problemi relativi alla sicurezza sul lavoro e alla tutela del consumatore, si sono soffermati per lo più sui processi che lo hanno visto protagonista. Tra i tanti ricordiamo, ad esempio, il processo Darwin correlato al tema della sicurezza nelle scuole, il processo Eternit relativo al problema ancora attuale delle morti per amianto e il processo Thyssenkrupp che è stato sicuramente un processo decisivo per molti aspetti giurisprudenziali in materia di sicurezza. In realtà del magistrato Guariniello crediamo siano da sottolineare non solo i risultati e la sua instancabilità lavorativa, ma anche la nuova metodologia di indagine che ha portato e applicato negli incidenti sul lavoro. Nella scelta del magistrato di dimettersi pubblicamente probabilmente hanno pesato anche i problemi relativi alla rotazione decennale dei magistrati, di cui abbiamo parlato più volte nel nostro giornale, e la sua continua, ma purtroppo perdente, battaglia per istituire una Procura Nazionale per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Non sono chiari, ad oggi, i suoi futuri progetti, ma sicuramente, e ce lo auguriamo, potrà fare ancora molto per contribuire a migliorare nel nostro paese l'attenzione alla tutela della salute e sicurezza nel mondo del lavoro.

## **PUBBLICAZIONI**

### **AGRICOLTURA: IL PIANO NAZIONALE DI PREVENZIONE 2014-2018**

PNPAS 2014-2018: priorità e prospettive", a cura del Dr. Eugenio Ariano (Referente Gruppo Interregionale Prevenzione in Agricoltura e Selvicoltura), intervento al convegno "Salute e sicurezza in agricoltura e selvicoltura. Le prospettive. Il piano 2014-2018.

*Fonte Punto sicuro*

Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro - Piano nazionale di prevenzione in agricoltura e selvicoltura - attività 2014-2018.

### **ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO UN DOSSIER SULL'ANALISI DEI RISCHI PER LA SALUTE NEL D.LGS. N.81/2008**

Nel Dossier Ambiente n. 111/2015 l'Associazione Ambiente e Lavoro ha pubblicato una guida tecnico-applicativa contenente una "Analisi dei rischi per la salute nel Testo Unico". Un manuale per RSPP, RLS, medici competenti e coordinatori curato da Andrea Rotella che ha aggiornato l'opera originale dell'autore Gabriele Campurra.

*Fonte Associazione Ambiente e Lavoro.*

### **ELABORATO DAL MISE E DALL'ENEA UN VADEMECUM PER L'UTILIZZO DEGLI IMPIANTI DI RISCALDAMENTO.**

Elaborato dal Ministero dello Sviluppo Economico e dall'ENEA un Vademecum con le 10 regole fondamentali per un riscaldamento più efficiente e più conveniente.

*Fonte MISE*

## **QUANTO CONVIENE ALLE AZIENDE INVESTIRE IN PREVENZIONE? IL REPORT DI ISSA, PRESENTATO DA AIAS.**

Da un **Research Report di ISSA (International Social Security Association)** è del **2,2 il ROI**, ovvero il **ritorno per gli investimenti, nella prevenzione del rischio salute e sicurezza**. Questo è il dato stimato in base alla ricerca - condotta in Germania da ISSA, settembre 2011, in collaborazione con **German Social Accident Insurance (DGUV), German Social Accident Insurance Institution for the Energy, Textile, Electrical and Media Products Sectors (BG ETEM)**- “The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies”.

Riportiamo qui di seguito il research report integrale diffuso da AIAS, che, nelle conclusioni, sottolinea quanto sia conveniente per le aziende investire per il miglioramento della salute e della sicurezza. La ricerca dimostra, infatti, che "ci sono evidenti benefici derivanti dagli investimenti per migliorare la prevenzione per la salute e sicurezza calcolabili in termini di ritorno sugli investimenti pari a 2,2. In pratica questo significa che per ogni Euro per dipendente e per anno investito, l'azienda può attendersi un ritorno economico di 2,2 Euro. Pertanto il risultato dovrebbe favorire l'impegno delle aziende ad investire nelle attività di prevenzione oltre e in aggiunta a quanto, per lo stesso scopo, è previsto dalla legge" come specifica AIAS.

*Fonte AIAS*

- Per vedere il report completo, [cliccare qui](#).

## **GLI OPUSCOLI DEL MINISTERO DELLA SALUTE SUGLI AGENTI INQUINANTI ARIA INDOOR**

“Negli ultimi decenni, si legge nella presentazione della nuova area tematica, si sono verificati profondi mutamenti nella qualità dell'aria interna, con progressivo aumento delle fonti e delle concentrazioni degli inquinanti. In presenza di fonti interne di inquinamento e scarsa ventilazione degli ambienti, i livelli degli inquinati (chimici, fisici e biologici) nell'aria indoor possono essere di gran lunga superiori rispetto a quelli rilevati all'esterno”. Il **rischio espositivo** interessa una parte estesa della popolazione e risulta di particolare gravità per alcuni gruppi più vulnerabili (bambini, donne in gravidanza, anziani, malati cronici e poveri).

Per quanto possa riguardare la nostra rubrica sulla sicurezza sul lavoro, dedicheremo alcuni articoli prendendo spunto dalle informazioni della pubblicazione del Ministero della salute.

*Fonte Ministero Salute*

- Info: [Ministero Salute, nuova area tematica Aria indoor](#).

## **SICUREZZA CANTIERI: DAL SUVA (ENTE PREVIDENZIALE SVIZZERO) LE 8 REGOLE VITALI PER CHI LAVORA IN EDILIZIA**

Sicurezza cantieri e regole di base: ecco un altro opuscolo pubblicato dal SUVA relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

[Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati](#)

## **RLS NELLE AZIENDE CON PIÙ STRUTTURE OPERATIVE**

Segnaliamo un interessante articolo di “[Articolo 19](#)” n.04/2015, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della Provincia di Bologna del SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) su “RLS nelle aziende con più strutture operative”.

Vedi “[Articolo 19](#)” n. 4/2015.

## **CANTIERI: COMMITTENTE, DIRETTORE E RESPONSABILE DEI LAVORI**

Una pubblicazione dell'Inail sulla progettazione della sicurezza nei cantieri si sofferma sulle definizioni e sul ruolo nei cantieri del committente dei lavori edili, del responsabile dei lavori e del direttore dei lavori.

INAIL - Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e Sicurezza degli Impianti, Prodotti ed Insediamenti Antropici, “La progettazione della sicurezza nel cantiere”, documento curato

da Raffaele Sabatino (INAIL, Dipartimento Innovazioni Tecnologiche) e Antonio Di Muro (Professore a contratto presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione per conto di Enti pubblici e privati), con la collaborazione di Andrea Cordisco e Daniela Gallo, edizione 2015.

Algoritmo cantieri (Formato XLS, 260 kB).

### **ANTINCENDIO: PUBBLICATA IN LINGUA ITALIANA LA NORMA EUROPEA UNI EN 54-22**

La norma europea UNI EN 54-22 si inserisce nel quadro dei sistemi di rivelazione e di segnalazione d'incendio e si occupa dei rivelatori lineari di calore ripristinabili.

La norma specifica i requisiti, i metodi di prova e criteri di prestazione e fornisce la valutazione e la verifica della prestazione per i rivelatori lineari di calore ripristinabili.

La norma si applica ai rivelatori lineari di calore ripristinabili costituiti da un sensore in fibra ottica, un tubo pneumatico o un cavo del sensore elettrico connesso a un'unità di controllo, direttamente o tramite un modulo di interfaccia, da utilizzare nei sistemi di rivelazione e di segnalazione di incendio all'interno installati all'esterno e all'interno degli edifici e nelle operi civili.

*Fonte Punto Sicuro*

UNI EN 54-22:2015 "Sistemi di rivelazione e di segnalazione d'incendio - Parte 22: Rivelatori lineari di calore ripristinabili"

### **PUBBLICATA NORMA UNI SU INDUMENTI DI PROTEZIONE PER LA SALDATURA**

È entrata in vigore il 1° ottobre la norma UNI EN ISO 11611:2015 che riguarda gli indumenti di protezione utilizzati per la saldatura e i procedimenti connessi

Specifica i requisiti fondamentali minimi di sicurezza e i metodi di prova per indumenti di protezione compresi cappucci, grembiuli, maniche e ghette che sono progettati per proteggere il corpo del portatore compresa la testa (cappucci) ed i piedi (ghette) e che sono destinati ad essere indossati durante la saldatura e i procedimenti connessi che presentano rischi comparabili.

La norma adotta la ISO 11611:2015, recepita dalla versione internazionale EN ISO 11611:2015 e sostituisce : UNI EN ISO 11611:2008.

*Fonte Punto Sicuro*

### **PREVENZIONE MARITTIMI: I RISULTATI DEL PROGETTO "PESCA SICURA"**

Sono stati presentati a Bari i risultati del progetto sperimentale, iniziato nel 2013, "**Pesca sicura**" realizzato dalla direzione Inail Puglia e dall'Osservatorio nazionale della pesca per conoscere meglio gli elementi di rischio ricorrenti ai fini dell'attivazione delle più opportune strategie di prevenzione nel settore marittimo.

*Fonte INAIL*

### **SETTORE SPORTIVO E FENOMENO INFORTUNISTICO SUL LAVORO: I DATI EU-OSHA**

L'Agenzia europea per la sicurezza sul Lavoro diffonde tre nuovi strumenti per valutare i **rischi nel settore sportivo** connessi con il **lavoro**

Il settore sportivo registra un tasso molto elevato di infortuni connessi con il lavoro. Una valutazione complessiva del rischio è il primo passo da compiere verso un'adeguata gestione del rischio, che migliora la situazione e tutela i dipendenti. I partner del dialogo sociale del settore sportivo hanno deciso di agire e sviluppare **tre strumenti OiRA** con il sostegno **dell'EU-OSHA**. I titoli dei tre strumenti:

- Strumento OiRA per il tempo libero attivo
- Strumento OiRA per gli sport non a scopo di lucro
- Strumento OiRA per gli sport professionistici

I tre strumenti rispondono a un'ampia varietà di attività del settore: tempo libero attivo, sport non a scopo di lucro e professionistici. I partner sociali, così come altri partner dell'OiRA a



livello nazionale, sono invitati ad **adattare questi strumenti** dell'UE dedicati agli sport alle proprie esigenze e al proprio contesto.

#### **Che cos'è l'OiRA?**

L'OiRA è stato creato per fornire strumenti di facile impiego destinati alle micro e alle piccole imprese, come guida nel processo di **valutazione dei rischi**. Il software OiRA, sviluppato dall'EU-OSHA nel 2009 e operativo dal 2010, si basa su uno strumento di valutazione dei rischi olandese noto come RI&E, che ha avuto una larga diffusione rivelandosi estremamente efficace.

Il software OiRA aiuta le parti sociali settoriali (le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) e le autorità nazionali (ministeri, ispettorati del lavoro, istituti per la salute e la sicurezza sul lavoro, ecc.) a produrre strumenti settoriali di valutazione dei rischi destinati alle organizzazioni di piccole dimensioni.

*Fonte EU OSHA*

## LEGISLAZIONE - ACCORDI

### ACCORDO FIMMG CGIL CISL UIL TORINO

Sottoscritto in data 10 dicembre 2015 un accordo tra la FIMMG (Federazione dei Medici di Famiglia) e CGIL CISL UIL di Torino sull'emersione delle malattie professionali con particolare riguardo all'amianto.

### PROTOCOLLO D'INTESA REGIONE MARCHE DIREZIONE MARITTIMA

La Regione e la Direzione Marittima delle Marche hanno firmato un Protocollo d'intesa per condividere interventi nei settori della pesca, della tutela dell'ambiente marino e costiero, della polizia marittima e demaniale. L'accordo è stato siglato dal presidente Luca Ceriscioli e dal direttore marittimo, contrammiraglio Francesco Saverio Ferrara.

L'intesa è sottoscritta nel 150° anniversario della Guardia costiera.

Nelle Marche sono l'occasione per avviare una modalità operativa basata sulla collaborazione tra istituzioni per conseguire un comune obiettivo a beneficio della comunità regionale". Il Protocollo vuole snellire alcune procedure amministrative e a ottimizzare le risorse (umane e materiali) disponibili, per offrire alla marineria locali e ai singoli cittadini un servizio pubblico migliore e tecnicamente qualificato.

Le professionalità e i mezzi tecnici delle Capitanerie supporteranno le attività dell'Ufficio pesca regionale mediante la condivisione dei dati, monitoraggio e vigilanza.

Le materie disciplinate dal Protocollo sono quelle della salvaguardia e incremento delle risorse ittiche, la tutela dell'ambiente e della costa, la gestione sostenibile della pesca e la salvaguardia ecologica delle risorse ittiche, la crescita occupazionale e iniziative ambientali di interesse pubblico, l'attuazione di progetti e piani (regionali, nazionali, comunitari), la formazione professionale, la polizia marittima e demaniale. Fonte Regione Marche

### ACCORDO TRA INAIL E SNA: CONVENZIONE SULLA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NEL SETTORE PUBBLICO.

Siglata dall'Inail e dalla SNA, Scuola Nazionale dell'Amministrazione, una Convenzione che fa parte dell'Accordo quadro di collaborazione stipulato fra i due istituti ed inerente le attività formative rivolte al settore pubblico. La Convenzione ha come obiettivo la realizzazione di progetti didattici, iniziative di formazione e aggiornamento su salute e sicurezza sul lavoro.

## PREVENZIONE SICUREZZA LAVORO, ACCORDO QUADRO INAIL, MINISTERO SALUTE, REGIONI

**Prevenzione, sistemi informativi, piani nazionali** per la salute e la sicurezza sul lavoro. Questi gli obiettivi del nuovo accordo quadro di collaborazione siglato da **Inail, Ministero della Salute e Conferenza delle Regioni** e delle Province Autonome, notificato da Inail con determina del Presidente n.451 del 1° dicembre 2015.

L'accordo avrà durata quinquennale e le attività che ne deriveranno saranno monitorate e guidate da un comitato di coordinamento. Questi gli **obiettivi** in sintesi:

- “l'individuazione di **percorsi preventzionali** basati su obiettivi prioritari comuni e metodologicamente condivisi a livello centrale, regionale e locale, supportati da strategie e azioni evidence based e caratterizzati da interventi sostenibili e misurabili in termini di processo e di risultato;
- lo sviluppo e il consolidamento di Sistemi informativi/Gestionali e di Sorveglianza tra Inail, Regioni e Province autonome e la relativa fruibilità delle rispettive banche dati;
- il supporto tecnico alla redazione, alla realizzazione dei Piani nazionali di prevenzione e dei Piani nazionali e regionali di settore da questi derivanti e al monitoraggio dei risultati ottenuti;
- metodologie e strumenti destinati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Info: [Inail, determina Presidente n.451 del 1 dicembre 2015](#)

## TOSCANA PROTOCOLLO SICUREZZA NEI PORTI

L'intesa riguarda i porti di Livorno, Marina di Carrara e Piombino. Un accordo fortemente che conferma il ruolo degli RIs di sito e impegna le istituzioni a mettere in campo azioni organiche e congiunte di prevenzione.

*Fonte sindacale*

## L'INAIL PROMUOVE RESPONSIBLE CARE

Prosegue la collaborazione tra INAIL e Federchimica con l'obiettivo di sviluppare in modo sempre più significativo la cultura della sicurezza sul lavoro, anche attraverso attività e progetti per la riduzione sistematica degli infortuni e delle malattie professionali.

L'Accordo, sottoscritto a partire dal 2006, conferma l'importante riconoscimento, da parte dell'INAIL, dell'efficacia del Programma Responsible Care come strumento per migliorare continuamente gli indici relativi a sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Le imprese aderenti a Responsible Care hanno conseguito importanti risultati riducendo l'indice di frequenza degli infortuni, ovvero il numero di infortuni per milione di ore lavorate, da 10,9 nel 2005 a 4,4 del 2014.

In questo contesto, nel mese di marzo 2015 sono state pubblicate le “Linee d'Indirizzo per l'applicazione di un Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'Industria Chimica”, realizzate da un apposito gruppo di lavoro formato da professionisti dell'Istituto, da rappresentanti di Federchimica e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

Si tratta di un documento di grande significato che consolida ulteriormente un cammino di cooperazione che è cresciuto negli anni.

Le Linee d'Indirizzo - scaricabili gratuitamente dal sito INAIL - rappresentano uno strumento operativo per l'adozione dei sistemi di gestione e sottolineano ancora una volta l'impegno di Federchimica a fornire un importante sostegno alle imprese associate, già fortemente coinvolte per migliorare le prestazioni di sicurezza, salute e ambiente attraverso Responsible Care.

In base all'Accordo l'applicazione delle “Linee d'Indirizzo” - così come l'adesione al Programma Responsible Care - permette alle imprese chimiche di avere agevolazioni sui servizi INAIL attraverso la riduzione del Tasso Medio di Tariffa (dal 5% al 28% a seconda della dimensione aziendale).

*Fonte: Federchimica*

Per saperne di più [Scarica il 21 Rapporto Responsible Care](#)

## CURA, RIABILITAZIONE E REINSERIMENTO: ACCORDO TRA INAIL E REGIONE SARDEGNA

Più servizi sanitari in Sardegna per chi ha subito un infortunio sul lavoro o è affetto da malattia professionale. L'Inail ha sottoscritto oggi, con la Regione Sardegna, il protocollo d'intesa che permette di integrare la propria offerta di servizi in ambito socio-sanitario, con oneri a carico dell'Istituto. L'obiettivo è una maggiore tutela del lavoratore infortunato o tecnopatico lungo l'intero percorso di cura, riabilitazione e reinserimento sociale e professionale.

Vai alla news - [http://bit.ly/Inail\\_accordo\\_Sardegna](http://bit.ly/Inail_accordo_Sardegna)

## RECEPIMENTO ACCORDO QUADRO EUROPEO SU MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

Il giorno 25 gennaio u.s. CGIL, CISL, UIL e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro firmato il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC.

Tale intesa riconferma l'importanza del dialogo sociale a livello europeo ed a livello italiano e del ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, offrendo strumenti di gestione concreta di tali fenomeni.

[http://www.uil.it/terziario/NewsSX.asp?ID\\_News=6161](http://www.uil.it/terziario/NewsSX.asp?ID_News=6161)

## DOCUMENTAZIONE

### SAFETY CHECK PER IL SETTORE CALZATURIERO

Disponibile una safety check e informazioni sulla tutela della salute e della sicurezza nel settore calzaturiero. Focus sui rischi chimici e cancerogeni, sugli effetti sulla salute delle polveri di cuoio e sugli impianti di ventilazione.

Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Buone Prassi - Documento approvato nella seduta del 27 novembre 2013 - Impresa Sicura

### REACH 2018, A GENNAIO E FEBBRAIO DUE OPEN DAYS DELL'HELPDESK DEDICATI ALLE IMPRESE IN EVENTI

Il Ministero dello Sviluppo economico ha programmato una serie di *open days* per permettere alle imprese di incontrare *de visu* gli esperti dell'Helpdesk e chiedere informazioni in merito agli adempimenti e alle [scadenze previste dal regolamento Registrazione delle sostanze chimiche](#).

Il primo degli incontri c'è stato ieri 1° dicembre 2015, queste sono invece le **prossime date utili**:

- 21 gennaio 2016 (giovedì);
- 16 febbraio 2016 (martedì).

Per prenotarsi [occorre utilizzare questo link](#) e farlo **almeno dieci giorni lavorativi prima dell'incontro**. Nella prenotazione occorre segnalare il quesito che si intenderà affrontare.

Fonte *Quotidiano sicurezza*

Info: [Helpdesk Reach open days](#)

### EUROFOUND EWCS, SESTA INDAGINE EUROPEA CONDIZIONI DI LAVORO, PRIMI DATI E INFOGRAFICA

Il **58% dei lavoratori europei** è soddisfatto del proprio orario di lavoro, il 58% si sente supportato dal proprio manager, il 71% supportato dai propri colleghi. Permangono criticità nella differenza di genere, nel lavoro dei più giovani per orari e precarietà, nel lavoro dei più anziani per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento.

Sono questi alcuni dei primi risultati pubblicati da **Eurofound** derivanti dalla *Sesta indagine sulle condizioni di lavoro Ewcs* [lanciata lo scorso febbraio](#). Risultati raccolti in una scheda e in un'infografica pubblicate alla fine di novembre.

Fonte *Quotidiano sicurezza*

Info: [Eurofound primi risultati sesta indagine Ewcs comunicato stampa scheda \(inglese\)](#) [primi risultati indagine Ewcs Eurofound](#)

## **EU-OSHA, AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI A OGNI ETÀ 2016-2017, PRIME IMMAGINI E INFO**

**Eu-Osha** inizia a fornire le prime informazioni e le prime immagini della nuova iniziativa biennale. Il tema per il 2016-2017 sarà *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età*. Verrà posta quindi l'attenzione sui **rischi e sulle necessità nell'intera vita lavorativa, sull'invecchiamento in salute**, "sull'importanza di una gestione adeguata della salute e della sicurezza a ogni età". La nuova campagna verrà lanciata ufficiale il **14 aprile 2016**, intanto Eu-Osha ha già messo online il nuovo sito che la accompagnerà, e nel sito le versioni in inglese della guida ufficiale, del pieghevole e del Powerpoint. Traducendo dal pieghevole, queste le **motivazioni principali** della nuova iniziativa: "Questa campagna vuol far accrescere la consapevolezza sull'importanza di una buona gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) in tutta la durata della vita lavorativa, sia all'inizio che al termine della carriera. Gestire la sicurezza sul lavoro e considerare le diversità che possono esistere tra i lavoratori può consentire un sano e sicuro invecchiamento sul luogo di lavoro e quindi un pensionamento in buona salute".

Gli obiettivi:

- promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa;
- prevenire i problemi di salute nel corso dell'intera vita lavorativa;
- offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
- incoraggiare lo scambio d'informazioni e buone prassi.

Info: [Eu-Osha Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017, conto alla rovescia](#)

## **LA PREVENZIONE CONVIENE: SPENDI 100 EURO, NE TORNANO 219**

La prevenzione conviene, anche e soprattutto in termini economici. Banconote in mano, per ogni 100 euro spesi in azioni preventive di rischio il ritorno è 219 euro. Lo afferma una ricerca francese di Frédéric Turlan and Luc Roi dell'Organismo professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (Oppbtp), agenzia specializzata in salute e sicurezza nei cantieri edili e di ingegneria civile. Lo studio ha preso in esame 27 aziende in cui sono state introdotte 101 misure proattive (come la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali o delle condizioni di lavoro "duro"), dimostrando come investire sulla prevenzione aumenta la produttività e migliora la performance economica d'impresa.

## **PREMI INAIL ASSICURAZIONE INFORTUNI LAVORO, IN GU LA RIDUZIONE PER L'ANNO 2016**

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.286 il 9 dicembre 2015 il DM del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 30 settembre 2015 *Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali*. Il decreto approva la determinazione del presidente dell'Inail n. 283 del 27 luglio 2015 che **fissa la riduzione per l'anno 2016 al 16,61%**.

"È approvata la [determinazione del Presidente dell'Inail n. 283 del 27 luglio 2015](#) che fissa per l'anno 2016 al 16,61% la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevista dall'art. 1, comma 128, della Legge n.14/2013 da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi destinatari della riduzione".

Info: [decreto riduzione premi assicurazione infortuni lavoro 2016 in GU](#)

## **BANDO ISI INAIL 2015: DAL 1° MARZO LE DOMANDE DI CONTRIBUTO**

Per accedere ai contributi del nuovo bando ISI INAIL 2015 le imprese che investono in salute e sicurezza sul lavoro potranno compilare le domande attraverso la procedura informatica sul

portale dell'INAIL dal 1° marzo fino al 5 maggio 2016. Le risorse a disposizione per il finanziamento dei progetti sono oltre 276 milioni di euro, di cui circa 83 milioni di euro vengono previsti per progetti di bonifica amianto. Per poter accedere ai contributi l'azienda deve essere in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al Documento Unico di Regolarità Contributiva.

### **FOCUS SUL SETTORE TRASPORTI**

Pubblicato un nuovo numero del periodico statistico Inail, il mensile che analizza l'andamento di infortuni sul lavoro e malattie professionali. Nell'edizione di dicembre, un approfondimento dedicato al settore trasporti e agli specifici fattori di rischio. - [http://bit.ly/Dati\\_Inail\\_dicembre](http://bit.ly/Dati_Inail_dicembre)

### **AUTOLIQUIDAZIONE 2015/16: PUBBLICATA LA NUOVA GUIDA**

Disponibile sul nostro portale, con tutti gli aggiornamenti, la guida all'autoliquidazione 2015/2016.

- La misura della riduzione da applicare al premio di regolazione 2015 è pari al 15,38%, la misura della riduzione da applicare alla rata anticipata dovuta per l'anno 2016 è pari al 16,61%.
- Da quest'anno, la comunicazione delle basi di calcolo del premio di autoliquidazione avviene esclusivamente tramite pubblicazione nella sezione "Fascicolo aziende" dei servizi online che permette di visualizzare ed acquisire la comunicazione in formato pdf delle basi di calcolo.
- Confermata l'addizionale amianto anche per l'anno 2015 nella misura dell'1,33%.

Scarica la guida - [http://bit.ly/Inail\\_autoliquidazione2016](http://bit.ly/Inail_autoliquidazione2016)

### **MISURE DI CONCENTRAZIONE DI IDROGENO IN AMBIENTE CHIUSO**

L'idrogeno è un gas altamente infiammabile che, miscelato in aria, può formare atmosfere potenzialmente esplosive in presenza di una sorgente di accensione. E' presente in ambito industriale sia come prodotto che come sottoprodotto. La pubblicazione, rivolta a chi effettua la valutazione delle zone pericolose in presenza di atmosfere esplosive, ai Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione, agli ispettori che svolgono le verifiche e ai datori di lavoro di piccole e medie imprese, contiene la descrizione e i risultati dei test effettuati e fornisce indicazioni interessanti per la classificazione delle zone e per la prevenzione e la protezione dall'esplosione.

Scarica la pubblicazione - [http://bit.ly/Inail\\_Pubblicazione\\_Idrogeno](http://bit.ly/Inail_Pubblicazione_Idrogeno)

### **SCONTO INAIL IMPRESE EDILI E TERMINI PER LE AUTOCERTIFICAZIONI**

Anche per il 2015 la riduzione contributiva per il settore edile è pari all'11,50% e si applica alla sola regolazione 2015. La riduzione compete ai datori di lavoro che occupano operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali e alle società cooperative di produzione e lavoro per i soci lavoratori, esercenti attività edili, a condizione che siano regolari nei confronti di Inail, Inps e Casse edili. La riduzione non si applica nei confronti dei datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di 5 anni dalla pronuncia della sentenza. Gli interessati devono presentare l'apposito "**modello autocertificazione sconto edile**" riguardante l'assenza delle suddette condanne, pubblicato sul sito *dell'Inail*.

Il termine di presentazione dell'autocertificazione all'INAIL non è perentorio per cui tale modulistica può anche essere presentata a seguito di richiesta formale dell'Istituto, prima dell'emissione del provvedimento di diniego dello sconto. Inoltre, viene precisato che occorre presentare alla DTL competente, oltre alla autocertificazione sull'assenza di condanne, anche ulteriore autocertificazione in merito all'inesistenza di provvedimenti definitivi relativi a violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro.

*Fonte Bibus net*

Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati



**INFORTUNI SUL LAVORO FONTE ITAL****1. Infortunio "in itinere" non indennizzabile all'insegnante**

Non è indennizzabile l'infortunio "in itinere" occorso mentre l'insegnante si recava ad un corso obbligatorio di aggiornamento. Lo ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 21400 del 21/10/2015. Viene così confermata la giurisprudenza consolidata della stessa Corte secondo la quale il D.P.R. n. 1124/1965, art. 4, n. 5 limita la copertura assicurativa agli insegnanti che attendono ad esperienze pratiche o che svolgono esercitazioni di lavoro, mentre l'art. 1 del medesimo D.P.R., fa riferimento alle attività per cui vi è contatto con le macchine elettriche. Pertanto, in difetto di prova dello svolgimento di una di tali occupazioni, non compete alcun indennizzo per eventuali infortuni occorsi nell'attività di insegnamento (nella specie, infortunio in itinere per corso di aggiornamento).

**2. Decesso del lavoratore e obblighi di tutela della salute a carico del datore di lavoro**

Con sentenza n. 20533 del 13/10/2015 la Corte di Cassazione, nell'esaminare il caso di un infortunio mortale precisa che il datore di lavoro è tenuto a proteggere l'incolumità del lavoratore nonostante l'imprudenza e la negligenza dello stesso.

Nel caso di specie, la Corte di appello aveva ritenuto che fosse da escludersi la responsabilità del datore di lavoro per il grave incidente occorso al lavoratore, in quanto il comportamento di quest'ultimo era stato eccezionale ed anormale. Ad avviso della Suprema Corte invece il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare di aver rispettato le norme stabilite in relazione all'attività svolta e di aver adottato, ai sensi dell'articolo 2087 c.c. tutte le misure idonee per tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore. prevedendone qualsiasi comportamento messo in atto in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo.

La Cassazione ritiene che, nel caso esaminato, la Corte di appello "non abbia fornito un'adequata motivazione sia in relazione alla qualificazione del comportamento del lavoratore con particolare riferimento alla sua prevedibilità e sia in ordine all'avvenuta adozione da parte del datore di lavoro di tutte le misure di sicurezza atte ad evitare il verificarsi di incidenti del genere di quello di cui è causa con conseguente necessità che il giudice di merito riesamini la fattispecie al fine di escludere qualsiasi dubbio circa la sussistenza di responsabilità riconducibili al datore di lavoro anche con riferimento all'omessa vigilanza."

**3. Infortunio mortale e responsabilità del datore di lavoro**

La Corte di Cassazione Penale, con la sentenza n. 46979 del 26 novembre 2015, afferma che sussiste la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso al lavoratore, anche qualora non vi sia stata violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni, ma per violazione delle disposizioni del codice civile.

È sufficiente infatti che l'evento dannoso si verifichi a causa dell'omessa adozione di quelle misure ed accorgimenti imposti all'imprenditore dall'art. 2087 cod. civ. ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore. Ne consegue che ricadono sul datore di lavoro, che abbia o meno adottato tali misure ed accorgimenti, anche quei rischi derivanti da cadute accidentali, stanchezza, disattenzione o malori comunque inerenti al tipo di attività che il lavoratore sta svolgendo. Il caso esaminato dalla Cassazione riguarda il decesso di un lavoratore caduto da una trave posta a 1,47 m. di altezza dal piano-solaio e larga solo 0,30 m., tale da non garantire spostamenti o movimenti agevoli. Il datore di lavoro avrebbe dovuto strutturare il posto di lavoro all'aperto in modo tale che il lavoratore non potesse scivolare o cadere e rispettare le misure generali di sicurezza poste dal codice civile per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro.

## VISITA ISPETTIVA E IRREGOLARITÀ, CONDIZIONE DI PROCEDIBILITÀ DELL'AZIONE PENALE

La **Cassazione Penale, Sez. 3, 20 novembre 2015, n. 46151** annulla la sentenza impugnata perché l'azione penale non poteva essere iniziata per mancanza di una condizione di procedibilità.

Il Tribunale di Napoli assolveva il titolare di una ditta individuale del settore edilizio, in quanto, in occasione della visita ispettiva il datore di lavoro sul posto ove operavano due lavoratori intenti a pitturare le pareti del locale costituito da un unico vano, nel quale era stata constatata l'assenza di ponteggi.

In aggiunta a questo, il Tribunale aveva sottolineato che la procedura di notificazione del verbale contenente le eventuali prescrizioni per rimuovere le irregolarità integrato dalla diffida ad adempiere in un termine predeterminato per legge, non era stata rispettata in quanto il **verbale era stato notificato non al datore di lavoro (assente)**, ma a soggetti "non autorizzati a ricevere la corrispondenza per suo conto".

La Cassazione, nell'esaminare il ricorso pervenuto contro la sentenza del Tribunale, fa notare che occorre risalire agli artt. 19-24 della L 758/94\* in tema di estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

La **procedura di estinzione delle contravvenzioni** si qualifica, in una prima fase, come condizione di procedibilità dell'azione penale, da tenere distinta dalla condizione di punibilità afferente ad una fase successiva.

Aggiunge che "la comunicazione effettuata nei riguardi di un soggetto diverso dal datore di lavoro si risolve in un difetto della condizione di procedibilità, essendosi consumato il potere di comunicazione con le modalità seguite dagli organi ispettivi preposti alla vigilanza in quanto la comunicazione effettuata ad un soggetto diverso dal datore di lavoro "non autorizzato a ricevere la corrispondenza per suo conto" avrebbe dovuto essere seguita da **una nuova notificazione in realtà mai effettuata\*\***.

Da qui l'annullamento della sentenza del Tribunale di Napoli, oggetto del ricorso.

Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro.

\*\* Per effetto degli artt. 20 e ss. della 758... è previsto che in esito ai controlli da parte dell'organo di vigilanza, vengano impartite al contravventore (da identificarsi nel datore di lavoro o in un suo delegato) apposite prescrizioni con la **indicazione di un termine necessario per procedere alla regolarizzazione**, seguite poi da una **verifica** da compiersi a cura dell'organo di vigilanza, diretta ad accertare se le dette prescrizioni siano state adempiute nel termine prestabilito e con invito, in caso positivo, rivolto al contravventore perché provveda al pagamento in via amministrativa di una sanzione pecuniaria predeterminata.

È obbligo per l'organo di vigilanza quello di comunicare al pubblico ministero o l'adempimento tempestivo della prescrizione seguito dal regolare e tempestivo pagamento della sanzione pecuniaria ovvero il mancato adempimento nei termini per l'eventuale azione penale.

*Fonte Quotidiano sicurezza*

Info: [Olympus, sentenza n.46151 20 novembre 2015](#)

## RESPONSABILITÀ DEL DIRETTORE DI STABILIMENTO IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA

Un dipendente si era infortunato mentre azionava un trapano a colonna privo dello schermo di protezione. Al direttore dello stabilimento in cui si era verificato l'infortunio è stato contestato di aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee ai fini della salute e della sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere.

L'episodio è stato portato in Cassazione (**Cassazione Penale, Sez. 4, 12 novembre 2015, n. 45233**) che rileva il fatto che l'infortunio fu determinato da una manovra del lavoratore che si rese possibile solo e in quanto il trapano a colonna sul quale era stato fatto lavorare, era sprovvisto di adeguata protezione che consentisse all'operaio stesso di non venire in contatto con le parti in movimento della macchina.

Il direttore di stabilimento sostiene che la sentenza dallo stesso impugnata sarebbe pervenuta alla sua condanna per un fatto diverso da quello in contestazione (l'aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee).

La Cassazione, precisato che, “a prescindere dalla circostanza che non è stato chiarito con sufficiente certezza se i dispositivi di sicurezza, pure in ipotesi acquistati dalla società, fossero stati debitamente e correttamente installati”, osservato che la violazione della disposizione che prevede l'apposizione di una protezione atta ad evitare il contatto delle mani del lavoratore con gli organi della macchina in movimento, “è ravvisabile sia nell'ipotesi in cui lo schermo o altro meccanismo di protezione non sia mai stato apposto, come in quella in cui sia stata successivamente rimossa”.

Quanto alla **posizione di garanzia del ricorrente**, la sentenza, osservato che dal capo di imputazione risulta che lo stesso rivestiva la qualifica di “**direttore di stabilimento**”, e che è quindi sufficiente affermare che, come si legge in altra circostanza\* “in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il direttore dello stabilimento di una società per azioni è destinatario iure proprio, al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto, in virtù della posizione apicale ricoperta, assume una posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti”.

E se all'imputato “in ragione della qualifica funzionale rivestita, non potevano farsi carico scelte gestionali generali rimesse al datore di lavoro, era peraltro del tutto pacifico che allo stesso, attesa la posizione apicale ricoperta nell'organigramma dello stabilimento, faceva capo **una ben precisa e netta posizione di garanzia** in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti in servizio nello stabilimento\*\*.

È corretta, conclude la Cassazione l'indicazione della Corte di merito contestata dal ricorrente, in ordine alle regole cui si sarebbe dovuto attenere l'imputato nel ruolo di dirigente con funzioni di direttore dello stabilimento, sul rilievo specifico della mancata adozione di misure organizzative ed integrative di controllo e di vigilanza (demandate a colui che rivestiva un ruolo apicale nello stabilimento e quindi del tutto differenti da quelle di ordine esecutivo rientranti invece nelle mansioni del capo squadra o del semplice preposto) finalizzate ad evitare il pericolo del verificarsi di infortuni quale quello di cui è causa”.

*Fonte Quotidiano sicurezza.it*

In particolare sez. IV, n. 41981 del 07/02/2012.

\*\* Richiama le precedenti sentenze, Sez. 4 n. 6277/2007 e Sez. 4 n. 19712/2009.

Info: Olympus sentenza 12 novembre 2015 n.45233

### **LA CASSAZIONE SULLA COLPA GENERICA E QUELLA SPECIFICA NEGLI INFORTUNI**

Il Tribunale di Pisa ha, a suo tempo, condannato un imprenditore per i danni subiti da un dipendente (a causa di negligenza, imprudenza ed imperizia), per:

- omissione delle disposizioni aziendali in materia che gli imponevano l'uso dei mezzi di protezione (quali la cuffia di protezione chiusa);
- per non aver provveduto ad effettuare idonea manutenzione dell'attrezzatura di lavoro in uso all'infortunato al fine di garantire la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'art. 70 del TU 81/08.

Alla successiva conferma della condanna in Appello, è seguito il ricorso dell'imprenditore in Cassazione in quanto “entrambi i giudici di merito non avrebbero preso in considerazione la circostanza ...che il macchinario in cui si era verificato l'infortunio era in **fase di manutenzione** e le cuffie relative alla sicurezza non erano inserite proprio per effettuare le operazioni manutentive”.

La Cassazione (**Cassazione Penale, Sez. 4, 20 novembre 2015, n. 48406**) ha ritenuto infondato il ricorso in quanto il titolare della ditta avrebbe comunque dovuto adottare misure per impedire che il personale usasse la macchina in tale stato di insicurezza. Misure che invece non erano state adottate.

Al ricorrente è stato contestato di aver causato al lavoratore le lesioni personali per **colpa generica** (consistita, come detto, in negligenza, imprudenza, imperizia) e per **colpa specifica** (violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in particolare violazione dell'art. 18 c. 1 lett. f) e 71 c. 4 lett. a) punto 2 del TU 81/08.

La Cassazione ha evidenziato che, applicando questi principi di diritto, nella circostanza oggetto di giudizio – nel quale la contestazione concerneva globalmente la condotta ed era contestata la colpa generica – , “non si ravvisa alcuna violazione del disposto di cui all’art. 521 cod. proc. pen.\*”.

D’altronde, “le motivazioni della Corte territoriale, in punto di colpa generica e della colpa specifica relativa all’omessa adozione di adeguato dispositivo di protezione, non risultano vulnerate da alcuna illogicità manifesta o contraddittorietà argomentativa”.

\* Nella sentenza il giudice può dare al fatto una definizione giuridica diversa da quella enunciata nell’imputazione purché il reato non ecceda la sua competenza né risulti attribuito alla cognizione del tribunale in composizione collegiale anziché monocratica, ovvero non risulti tra quelli per i quali è prevista l’udienza preliminare e questa non si sia tenuta...

Info: [Olympus, sentenza Cassazione penale n.48406/20 novembre 2015](#)

### **COMPORAMENTO DEL LAVORATORE COME CAUSA SOPRAVVENUTA: (Cass. pen., sez. 4, n° 50070 del 21/12/15)**

Poiché le norme di prevenzione antinfortunistica mirano a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza e imperizia, il comportamento anomalo del lavoratore può acquisire valore di causa sopravvenuta da sola sufficiente a cagionare l’evento, tanto da escludere la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell’obbligo di adottare le misure di prevenzione, solo quando esso sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto esorbitante e imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore.

Tale risultato, invece, non è collegabile al comportamento, ancorché avventato, disattento, imprudente, negligente del lavoratore, posto in essere nel contesto dell’attività lavorativa svolta, non essendo esso, in tal caso, eccezionale ed imprevedibile. testo completo sentenza 50070 del 2015

### **LAVORATORE ALLA GUIDA DI UN MULETTO: (Cass. pen., sez. 4, n° 31229 del 17/07/15)**

E’ concorrente nel delitto, per la violazione delle norme di prudenza, diligenza e di prevenzione degli infortuni, il lavoratore dipendente che, alla guida di un mezzo privo di idoneo posto di manovra e senza la presenza di incaricati alle segnalazioni, in condizioni di precaria visibilità e, quindi, di estrema pericolosità, investe una persona causandogli lesioni. Il lavoratore, infatti, pur non potendo ingerirsi nell’organizzazione aziendale, ha l’obbligo di rifiutarsi di operare in simili condizioni di estremo rischio per la sicurezza collettiva, con la conseguenza che l’accettazione del rischio connesso all’esecuzione, in tali condizioni, della propria prestazione comporta l’inevitabile associazione dello stesso lavoratore alla responsabilità per gli eventi lesivi in concreto provocati.

testo completo sentenza 31229 del 2015

### **RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE: (Cass. Pen., Sez. 4, N° 11579 DEL 25/03/10)**

La funzione delle misure di prevenzione non è solo quella di evitare condizioni pericolose sulle quali il lavoratore non può interferire (per es. esposizioni nocive o situazioni insidiose non conoscibili dal dipendente) ma anche quella di evitare le conseguenze degli errori dei lavoratori dovuti alle più svariate ragioni (inesperienza, negligenza, eccessiva sicurezza, disattenzione ecc.). Non c’è concorso di colpa del lavoratore in caso di violazione, da parte di altre persone, di norme per prevenire le conseguenze di tali suoi comportamenti colposi (ad esempio se il lavoratore che opera in altezza e non è stato munito delle cinture di sicurezza, pone un piede in fallo per disattenzione, o se, sempre per disattenzione, quindi per una condotta negligente, viene a contatto con un meccanismo in movimento non protetto).

La norma di prevenzione è stata formata proprio con l’ulteriore finalità di evitare le conseguenze delle condotte negligenti o imprudenti dei lavoratori; condotte che dunque non hanno efficacia parzialmente scusante, sia pure ai soli fini civilistici, su chi è tenuto a garantire

la sicurezza. E ciò anche se il lavoratore ha acconsentito a lavorare in situazione di pericolo, in considerazione dell'indisponibilità del diritto alla salute.

Ma poiché gli obblighi di prevenzione gravano anche sui lavoratori, il loro concorso di colpa non può essere escluso, pur in presenza di una condotta colposa di chi deve garantirne la sicurezza. Si tratta dunque di stabilire i limiti di questa responsabilità concorrente, che si individuano se è presente una condotta del lavoratore non solo negligente o imprudente, ma che consente di affermare che questi ha travalicato dalla mera esecuzione delle sue mansioni (ad esempio se ha volontariamente trasgredito alle disposizioni del datore di lavoro, o adottato di sua iniziativa modalità pericolose di esecuzione del lavoro). testo completo sentenza 11579 del 2010

**COMPORAMENTO IMPRUDENTE ED ABNORME DEL LAVORATORE:**  
**(Cass. Pen., Sez. 4, N° 7267 del 23/02/10)**

In linea di principio, la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento (art. 41 e. 2, c.p.) quando è riconducibile all'area di rischio proprio della lavorazione svolta: in tal senso il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore, e le sue conseguenze, presentano i caratteri di eccezionalità, abnormità, esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute.

Può essere considerato imprudente ed abnorme ai fini causali, non solo il comportamento posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidate, ma anche quello che rientri nelle mansioni che sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro.

Partendo dal presupposto che ciò che viene rimproverato al datore di lavoro è la mancata adozione di condotte atte a prevenire il rischio di infortuni, tale rimproverabilità viene meno se la condotta pretesa non era esigibile in quanto del tutto imprevedibile era la situazione di pericolo da evitare. Un rischio può considerarsi prevedibile, quando, in base a massime di esperienza venga valutato che è possibile che vengano tenute determinate condotte a cui possono conseguire, non eccezionalmente, determinati eventi di danno o di pericolo. testo completo sentenza 7267 del 2010

**ASTENSIONE DA ATTIVITÀ PERICOLOSE:**  
**(Cass. Pen., Sez. 4, N° 14437 del 2/04/09)**

Nello svolgimento di attività potenzialmente rischiose, è obbligo dell'agente adottare le modalità meno pericolose. E se non è possibile individuare o attuare tali modalità la conseguenza non è quella di legittimare l'uso delle modalità pericolose e di esonerare l'agente da responsabilità per i fatti dannosi cagionati, ma quella dell'insorgere dell'obbligo di astensione dallo svolgimento di quella attività. testo completo sentenza 14437 del 2009



## QUESITI

### **IN UNA CAMICERIA IL DATORE DI LAVORO PUÒ RICOPRIRE DIRETTAMENTE L'INCARICO DI RSPP FINO A 30 LAVORATORI? I LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO COME VENGONO COMPUTATI?**

Sì, sino a 30 addetti il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione. Il computo viene fatto secondo l'art. 4 del D.lgs. n.81/08, che prende in considerazione i tempi determinati in caso di sostituzione e nel settore agricolo.

### **UN RSPP ESTERNO DI UN'IMPRESA INDUSTRIALE, SOTTO I 200 DIPENDENTI, MA CHE DAL 1°GENNAIO 2016 ASSUMERA' DEL PERSONALE SUPERANDO QUINDI QUESTO NUMERO, IN BASE AL D.LGS. N. 81/08, LO STESSO RSPP PUÒ ANCORA ESSERE ESTERNO O DOVRA' ESSERE INTERNO?**

Rientrando nei casi dell'art. 31 comma 6 del D.lgs. 81/08, il servizio di prevenzione e protezione deve essere interno. Ciò significa che RSPP e ASSP devono essere interni e devono essere in numero sufficiente ad assicurare lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 32 (non esistono standard numerici).

### **LA FORMAZIONE DEGLI RLS: E' VERO CHE È OBBLIGATORIO ORGANIZZARE UNO STAGE IN AZIENDA DI 4 ORE?**

L'articolo 37, comma 11 del D.lgs. 81/08 stabilisce che «La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate» e che «Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale». Il soggetto formatore, con la collaborazione dell'organismo paritetico, definisce il programma formativo per dare attuazione alla norma e agli accordi contrattuali.

Lo stage in azienda completa il percorso formativo nella parte riguardante i «rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate».

### **INTERPELLI SICUREZZA SUL LAVORO, NUOVA SERIE 29 DICEMBRE 2015**

Pubblicata dalla Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro una nuova serie di risposte.

1. I requisiti di formazione del preposto alla sorveglianza dei ponteggi, ai sensi dell'art. 136 del Testo Unico, in confronto con quelli ricadenti sul preposto ex articolo 2 comma 1, lettera e);
2. La formazione del RSPP – validità di un aggiornamento tardivo;
3. La valutazione del rischio da ordigni bellici inesplosi;
4. Esonero del Medico competente dalla partecipazione ai corsi di formazione per i lavoratori;
5. Applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento di attività di pesca subacquea professionale del corallo;
6. Composizione commissione d'esame per abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore.

Info: [Ministero Lavoro, interpellazioni sicurezza 29 dicembre 2015](#)

### **RESPONSABILITA' SOLIDALE**

Confindustria, l'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro e l'Alleanza delle cooperative hanno chiesto alla Direzione generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarimenti sul regime di responsabilità solidale in materia contributiva, con

particolare riferimento all'applicazione del termine decadenziale di due anni, nel periodo di vigenza dell'art. 29, co. 2 D.Lgs. n.276/2003 e dell'art. 35, comma 28 D.L. n. 223/2006, quindi sino al 27 aprile 2012.

La prima delle norme appena citate prevede che in caso di **appalto** di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori delle retribuzioni, dei **contributi** e dei premi assicurativi maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto e il lavoratore potrà attivare tale **responsabilità solidale** *entro e non oltre i due anni dalla cessazione dell'appalto*.

Giova ricordare che ad opera del D.Lgs. n. 175/2014 l'art. 29, co. 2, è stato ampliato nel contenuto, ed è previsto ora che la responsabilità solidale ricorre anche per gli obblighi, ove previsti, relativi agli adempimenti del *sostituto d'imposta*.

L'art. 35, comma 28, invece, circoscriveva la previsione del regime di responsabilità solidale alle sole ipotesi del "versamento all'erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'imposta sul valore aggiunto scaturente dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto", con esclusione, quindi, della responsabilità a titolo contributivo.

Il Ministero del Lavoro con l'[interpello n. 29/2015](#) ha chiarito che, anche nel *periodo di vigenza di entrambe le norme*, dovesse prevalere la disposizione contenuta nell'art. 29, in quanto di carattere speciale - in materia contributiva - rispetto a quella contenuta nell'art. 35.

Pertanto, ai fini dell'individuazione del periodo entro il quale sia possibile agire per il recupero dei contributi a titolo di responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, anche sotto la contemporanea vigenza delle due norme, occorre tenere conto della specifica limitazione temporale dei **due anni** dalla cessazione dell'appalto.

*Fonte Studio Cassone*



## EVENTI

### SEMINARIO EUROPEO ETUI- CGIL CISL UIL - BRUXELLES 9/10 FEBBRAIO 2016

Nei giorni 9 e 10 febbraio p.v. si terrà a Bruxelles un Seminario Europeo sull'impatto che ha avuto il Modello di Prevenzione realizzato in Italia a partire dagli anni '70, nei confronti del resto dei paesi europei. Saranno presenti alcuni protagonisti di quella stagione, sindacalisti e ricercatori in storia sociale, per riflettere su quello che è successo, in particolare, il rinnovamento culturale e strategico per il Sindacato e per discutere sul futuro.

Questa ricerca è stata realizzata da CGIL, CISL e UIL (con SINDNOVA, FONDAZIONE DI VITTORIO e ANCS). Tutta la documentazione originale prodotta in quel periodo è stata digitalizzata e inserita negli archivi INAIL, e sarà a breve disponibile on-line per tutti gli addetti ai lavori.



**ITAL**

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

### **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**

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

**Numero verde 800 085303**

**COLLABORIAMO****A cura di Guido Bianchini****ART. 2 DEL D.LGS N.81/2008 E SMI E LE COLLABORAZIONI**

Com'è noto ai sensi dell'art. 2 del D.lgs n. 81/2015 dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione relativi a prestazioni di lavoro di natura personali e continuative con modalità di esecuzione organizzate dal committente.

La disposizione di cui al comma 1 del citato articolo 2 non si applicano a: *“a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (...)”*.

A seguito di interpello, n. 27 del 15 dicembre 2015, dell'Assocontat, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito una risposta sulla corretta interpretazione del suddetto art. 2, c. 2 lett. A), del ricordato decreto legislativo.

L'Assocontact aveva chiesto di conoscere quali siano gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla disposizione citata come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Ministero ha evidenziato che, pur tenendo conto del principio di libertà sindacale e delle varie declinazioni giurisprudenziali, il Legislatore ha in più occasioni collegato gli effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in termini comparativi, con l'obiettivo di sollecitarne l'applicazione.

Quindi il Ministero del Lavoro ha ritenuto che l'esclusione di cui all'art. 2, c. 2, D.lgs n.81/2008 operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Pertanto l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo **non** impedisce l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 2 del D.lgs n.81/2015.

Risulta evidente che dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione con caratteristiche di prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, con modalità esecutive organizzate dal committente (anche ai tempi e al luogo di lavoro), se disciplinate da un CCNL privo di questi requisiti, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

# 2016

## BUON LAVORO

A TUTTI GLI RLS/RLST 😊

SEGUITECI ANCHE SU:

Linked in

<http://www.linkedin.com/groups?homeNewMember=&gid=4466168&trk=&ut=2qytuJEnLgnlg1>

ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE

SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊

*Si declina ogni responsabilità per errori o imprecisioni o danni derivanti dall'uso delle informazioni qui contenute*