

Anno V Febbraio 2016 n. 48

**DOCUMENTAZIONE**

**PUBBLICAZIONI**

**LEGISLAZIONE  
ACCORDI**

**SENTENZE  
QUESITI  
EVENTI**

**UIL ITAL SERVIZI**

**COLLABORIAMO**

**come ricevere  
INFORMAZIONI  
sui SERVIZI UIL**



[PER SCARICARE](#)

**IN QUESTO NUMERO PARLIAMO DI:**

**Quest'anno CGIL CISL e UIL hanno deciso di organizzare l'assemblea unitaria dei RLS a Napoli. E' un momento importante , per far partecipare anche i delegati de centro sud e tenere alto il tiro sulla salute e sicurezza sul lavoro.**

**Abbiamo invitato ospiti importanti perché vogliamo discutere in maniera seria su come possiamo veramente migliorare le condizioni di lavoro nel nostro paese.**

**Da citare anche la iniziativa UIL sul l'abuso di alcol e l'accordo unitario con Confindustria sulle molestie sul lavoro.**

**Tanti temi importanti che vogliamo condividere con voi.**

**Rimaniamo come sempre in attesa di vostri commenti e suggerimenti in merito.**

**Buona lettura e BUON LAVORO**

**La Segretaria Confederale UIL  
Silvana Roseto**

**ASSEMBLEA UNITARIA RLS/RLST NAPOLI, 11 FEBBRAIO 2016**

Giovedì 11 febbraio p.v. si svolgerà a Napoli l'Assemblea Unitaria degli RLS/RLST di CGIL CISL e UIL. I lavori inizieranno alle ore 9.30 e termineranno alle ore 16.30.

Nella sessione mattutina, si avvicenderanno gli interventi delle Istituzioni delle Parti Sociali e delle Parti Datoriali incentrando il confronto sui problemi ancora aperti in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e le proposte unitarie illustrate nella relazione introduttiva . Dopo una pausa seguiranno gli interventi programmati.

**Per il programma e le indicazioni logistiche:**

[http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=6211](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=6211)

**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.

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

**Sul sito UIL i questionari e il documento di riferimento.**

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

**SIGLATO L'ACCORDO SU VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC.

In coerenza con i principi enunciati nell'Accordo Quadro, l'intesa riafferma che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali.

**Sul sito UIL il documento unitario dell'Accordo.**

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

**STRAGE DI VIAREGGIO:IL RISCHIO PRESCRIZIONE**

Trentadue morti, anni di indagini e il processo di primo grado in corso per 33 imputati e nove società. Dopo sei anni e mezzo (era il 29 giugno) ma ancora nessuna sentenza e un rischio: la

prescrizione (a fine 2016) per i reati di incendio e lesioni colpose. Ciò è semplicemente inaccettabile, indecente!

### **1000 MORTI SUL LAVORO: IL BILANCIO DELLE VITTIME PIU' SIMILE A QUELLO DI UN SANGUINOSO CONFLITTO CHE ALLA QUOTIDIANITA' LAVORATIVA DI UN PAESE CIVILE.**

**A fine Novembre 2015 più di 1000 morti sul lavoro. 800 quelle avvenute in occasione di lavoro in aumento del 17% rispetto al 2014 e sono 280 quelle registrate in itinere (+ 19%).**

Sembra il tragico bilancio di un sanguinoso conflitto, mentre è il drammatico resoconto della quotidianità lavorativa nel nostro Paese: più di mille morti in 11 mesi nel 2015 (1080 per la precisione).

E sono 800 le vittime che hanno perso la vita in occasione di lavoro da gennaio a novembre 2015 (+ 17 per cento rispetto al 2014) e 280 quelle decedute a causa di un infortunio in itinere (+ 19 per cento).

Un incremento significativo quello evidenziato dall'**Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering** (sulla base di dati Inail) che non lascia spazio a speranze di risoluzione per un fenomeno che pone l'Italia in cima alla graduatoria europea (fonte Eurostat) degli infortuni mortali nei luoghi di lavoro.

“Una maglia nera tragica per un Paese che evidentemente non è abbastanza civile da intervenire con i giusti mezzi per invertire la tragica tendenza all'aumento delle morti sul lavoro – sottolinea **Mauro Rossato**, *Presidente dell'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering* di Mestre - Le istituzioni devono essere più visibili e presenti. Servono più controlli, pene certe e processi più veloci per gli evasori della sicurezza sul lavoro. Perché senza tali premesse nessuna inversione di rotta o di tendenza sarà possibile”.

E nel frattempo è sempre la Lombardia a far registrare il più elevato numero di vittime in occasione di lavoro (115); seguono: la Campania (78), la Toscana (74), il Lazio (71), il Veneto (64), l'Emilia Romagna (62), il Piemonte (60), la Sicilia (55), la Puglia (52). E poi ancora: le Marche (26), l'Abruzzo (25), l'Umbria (22), il Trentino Alto Adige (18), la Liguria (17), la Calabria (16), il Friuli Venezia Giulia (13), la Sardegna (12), il Molise e la Basilicata (10). Mentre l'indice di rischio più elevato rispetto alla popolazione lavorativa viene registrato in Molise (100,5 contro una media nazionale di 35,7). Seguono Umbria (61,4) e Basilicata (55,5).

Il settore più colpito dalle morti sul lavoro è quello delle Costruzioni con 117 vittime pari al 14,6 per cento del totale degli infortuni mortali sul lavoro. Seguito dalle Attività manifatturiere (98 decessi) e dal Trasporto e magazzinaggio (83).

Più della metà delle vittime rilevate in occasione di lavoro aveva un'età compresa tra i 45 e i 64 anni (485 morti).

Le donne che hanno perso la vita nei primi 11 mesi dell'anno in occasione di lavoro sono state 42. Gli stranieri deceduti sul lavoro sono 125 pari al 15,6 per cento del totale.

La provincia in cui si conta il maggior numero di infortuni mortali è Roma (44) seguita da Milano (34), Napoli (30), Bari (22), Torino (21), Brescia (20), Perugia (17). “Cosa stiamo aspettando?”

*Fonte Vega Engineering*

### **DURA CONDANNA DELLA CONFEDERAZIONE SINDACALE INTERNAZIONALE (ITUC) AGLI ORGANIZZATORI DEI MONDIALI DI CALCIO IN QATAR**

**È d'accusa di Sharan Burrow**, segretario generale dell'**International Ituc**, presentata a “Frontlines Report 2015”, sui lavori in atto nel paese arabo per la realizzazione dei Mondiali di calcio del 2022. “*Il costo del 'business' nello stato schiavistico del Qatar è la negazione dei diritti e delle libertà fondamentali per 1,8 milioni di lavoratori migranti*”.

La Coppa del mondo Fifa 2022 genera affari per oltre 200 bilioni di dollari.

“Il Qatar – spiega il rapporto Ituc – ha bisogno non solo di costruire nuovi stadi di calcio per le partite, ma, a differenza delle altre nazioni ospitanti più recenti, deve costruire anche

alberghi, aeroporto, campi di allenamento, trasporti pubblici, e infrastrutture.

I lavoratori migranti (circa 1,5 milioni di provenienza indiana e del Nepal) sono impiegati sei giorni su sette, per 78 ore a settimana, operano con temperature a 49 gradi. Retribuiti con 1,3 euro all'ora

Non esistono dati sugli infortuni che quotidianamente te colpiscono questi lavoratori.

Secondo calcoli dell'Health Report 2013 del Qatar (aprile 2015), il tasso di mortalità per gli stranieri in età lavorativa, raggiunge i 1.091 decessi all'anno.

L'Ituc ha stimato "che più di 7 mila lavoratori moriranno prima che un pallone sia calciato alla Coppa del mondo". **Certamente cifre sottostimate.**

Secondo l'Health Report il 44,2% dei decessi è per "cause interne" (malattie, es. effetti da disidratazione da calore estremo sul lavoro e di notte nei campi di lavoro), il 22,6 per "cause esterne" (traumi e cadute) e il 33,2 per "cause non classificate".

È noto che in Qatar il lavoro si basa sulla **cd Kafala**: ovvero i lavoratori migranti "sono controllati da un'altra persona: non possono lasciare il paese (passaporti sequestrati), o lavorare per un'altra società, senza l'assenso del loro datore di lavoro; sono negati i diritti alla libertà di associazione, contrattazione collettiva, di ottenere un prestito in banca, affittare una casa e la patente di guida senza l'assenso del datore di lavoro".

Secondo frontlines report, c'è il silenzio dell'occidente poichè direttamente coinvolto negli affari del paese. oltre allo sfruttamento ed alla mancanza dei diritti c'è da denunciare forme di caporalato poichè ci sono agenzie di reclutamento che per 75 mila rupie nepalesi (630 euro) ti trovano il lavoro con un contratto ben diverso da quello firmato e per il quale ci si è recati nel paese arabo mancano i riposi, il pagamento delle malattie e degli straordinari.

Sono alloggiati in "campi di lavoro" in aree industriali o nelle periferie; sovraffollati, con scarsa **igiene**, dove, se va bene, c'è solo l'acqua; costretti a vivere in sei in una stanza, 12 bagni per 120 persone e una cucina per 20 persone. Ad Acquistare cibo solo in determinati posti.



## PUBBLICAZIONI

**NUOVA GUIDA CAMPAGNA EU- OSHA**

Nuova guida della campagna

Fonte: [Eu-Osha](#)

**EU-EU-OSHA: NAPO PER GLI INSEGNANTI PORTA LA SALUTE E LA SICUREZZA NELLE SCUOLE**

Con l'obiettivo di presentare temi relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro ai bambini delle scuole elementari, Napo per gli insegnanti è uno strumento online per la distribuzione di lezioni didattiche, ma comunque divertenti e fantasiose, che utilizza i filmati di Napo. Messaggi chiave e obiettivi di apprendimento, idee per attività creative e piani di lezioni flessibili sono forniti in pacchetti di risorse e sono tutti progettati per adattarsi ad accompagnare il piano di studi corrente. Il programma è stato sviluppato dall'EU-OSHA, insieme al Consorzio Napo

Fonte: [EU-OSHA](#)

**STRESS LAVORO CORRELATO, DA LOMBARDIA E INAIL UN OPUSCOLO PDF INTERATTIVO CHE GUIDA PASSO PASSO NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

La Regione Lombardia e l'Inail, in collaborazione con il Centro regionale di riferimento per lo Stress lavoro correlato, hanno realizzato un interessante opuscolo interattivo sulla "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nelle aziende".

L'opuscolo interattivo in formato PDF è molto utile sia ai datori di lavoro che ai lavoratori, ma anche alle figure tecniche impegnate nella sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fonte [Biblus net](#)

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

## SALUTE E SICUREZZA: STATO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA RELAZIONE MINISTERO DEL LAVORO, 22 GENNAIO 2016

Fonte ADAPT

salute e sicurezza: stato di applicazione della normativa

## DESIGNAZIONE E INDIVIDUAZIONE DEI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

In data 13/1/2016 è stato firmato il Decreto ministeriale concernente l'individuazione delle modalità e dei termini per la designazione e l'individuazione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dall'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2015.

Fonte [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

## CGIL CISL UIL EDILI ED INAIL

Prevenire i rischi e i pericoli nei cantieri edili intervenendo alla radice del problema, informare e formare i tecnici e gli operai del settore. Sono gli obiettivi del **protocollo d'intesa triennale** sottoscritto questa mattina tra **Inail Lombardia, Fillea Cgil – Filca Cisl – Feneal Uil e Ance** per realizzare gli interventi previsti dal programma “Edilizia sicura”.

Sulla base delle positive esperienze di collaborazione già attuate negli ultimi anni, anche il protocollo lombardo intende avviare iniziative territoriali mirate a diffondere la cultura sicurezza nel campo dell'edilizia, con riferimento a due filoni d'intervento: divulgare i contenuti e le modalità di attivazione della procedura di certificazione della salute e della sicurezza sul lavoro per le imprese edili; esportare ad altri cantieri l'innovativa metodologia della formazione sperimentata con successo nei cantieri di Expo 2015. Il protocollo sottoscritto con Ance e Inail – spiegano i sindacati – è un contributo importante del sindacato degli edili che conferma il proprio impegno per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri edili. Obiettivo finale dev'essere avere cantieri a infortuni zero, come il cantiere di Expo 2015, che non ha registrato infortuni mortali anche grazie al ruolo svolto dalle parti sociali, dagli enti bilaterali e dagli organi preposti al controllo e alla prevenzione.

Fonte sindacale

## FORMAZIONE: UN ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA INAIL E UNIVERSITÀ

Inail e Università degli Studi di Roma Tre cureranno l'ideazione e l'attuazione di progetti congiunti per la formazione universitaria e postuniversitaria nei settori della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro. E' questo lo scopo del nuovo accordo firmato nei giorni scorsi, che rilancia le finalità e gli obiettivi messi in opera da tempo dai due enti in linea con il precedente protocollo del 20 novembre 2012. **Una collaborazione triennale per una formazione completa su prevenzione e sicurezza.** L'Accordo, che ha durata triennale e che è in attuazione dei rispettivi fini istituzionali, è finalizzato a concretizzare una convergenza di intenti per la predisposizione e la realizzazione di progetti di formazione universitaria e postuniversitaria, di programmi di alta formazione e di formazione professionale continua, nonché per la promozione della prevenzione e della sicurezza attraverso l'utilizzazione, nel comune impegno informativo e di orientamento, delle modalità comunicative ritenute più idonee per la maggiore efficacia dell'azione di formazione progettata. Oltre a questo, Inail e Università Roma Tre svilupperanno e

realizzeranno, anche in collaborazione con organismi terzi, studi e ricerche su problematiche di carattere tecnico, economico, sociale, gestionale, organizzativo e relazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**In programma anche sinergie con i Ministeri e per il raccordo università-lavoro.** Sono previste, inoltre, azioni formative ed informative (seminari, workshop, conferenze tematiche etc.) in linea con i programmi attualmente in corso tra Inail, Ministero dell'Università e della Ricerca e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, oltre che interventi mirati a diffondere tra gli universitari la cultura della "prevenzione sul lavoro" e per orientare lo studio e la professione su tematiche della salute e sicurezza sul lavoro. Infine, nell'ambito dei settori imprenditoriali e produttivi, verranno sviluppate azioni comuni per agevolare il raccordo tra il momento formativo e l'ingresso nel mercato del lavoro attraverso stage e tirocini di formazione e orientamento a favore degli studenti dell'Università Roma Tre.

**Dall'Inail borse di studio e premi di laurea.** Per la realizzazione delle attività previste dall'Accordo, Inail ha previsto anche il finanziamento di borse di studio/premi di laurea per gli studenti/laureati dell'Università Roma Tre che realizzeranno le migliori ricerche/tesi di laurea sui temi di maggiore interesse dell'Istituto inerenti la prevenzione, la sicurezza sul lavoro, il benessere organizzativo.

Accordo Quadro Inail Roma Tre

### **DURC BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI, TABELLA AGEVOLAZIONI, NOTA MINISTERO**

Pubblicata dal Ministero del Lavoro il 28 gennaio 2016 una nota prot. n. 1677 che riporta un elenco aggiornato di carattere esemplificativo, delle agevolazioni subordinate al possesso del Durc.

La nota richiama le normative precedenti del medesimo Ministero (vedi circolare n.5/20008 e art. 1 c. 175 L. 296/2006 cd Legge Finanziaria 2007)

*Fonte Olympos, nota Ministero Lavoro Durc 28 gennaio 2016*

### **TERRE E ROCCE DA SCAVO, IL NUOVO TESTO UNICO**

Il 15 gennaio 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato in secondo esame preliminare lo schema di decreto del Presidente della Repubblica su **terre e rocce da scavo**. Il provvedimento, integrato e modificato a seguito della consultazione pubblica e del parere della Conferenza Unificata, raccoglie in un **testo unico** tutte le disposizioni oggi vigenti sulla gestione dei materiali provenienti dai cantieri.

*Fonte Bibus net*

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

### **GENTE DI MARE, PROROGATA LA SCADENZA DEL RINNOVO DEI CERTIFICATI DI ADDESTRAMENTO**

Il termine di otto mesi dall'entrata in vigore del D.LGS N.71/2015 n. 71 con cui è stata recepita la Direttiva UE n. 35 del 2012 concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare è stato esteso a diciotto mesi, per effetto della proroga concessa con il Decreto Legge 30 dicembre 2015 n. 210 articolo 6 comma1. Pertanto, i marittimi interessati avranno ulteriore tempo a disposizione per il rinnovo dei propri certificati di addestramento, come specificato dal citato Decreto Legislativo articolo 11 comma 2, per la regolamentazione dei corsi di formazione e di aggiornamento Medical Care e First Aid.

*Fonte: Ministero della Salute*

### **INDAGINI DIAGNOSTICHE EDIFICI SCOLASTICI, DAL MIUR LE LINEE GUIDA PER IL MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEGLI INTERVENTI**

Al fine di garantire la sicurezza degli edifici scolastici e prevenire eventuali crolli dei relativi solai e controsoffitti, con la legge 107/2015 (La Buona Scuola) il Governo ha stanziato 40 milioni di euro per l'anno 2015 da destinare al **finanziamento indagini diagnostiche edifici scolastici**.

Con decreto 594 /2015 il Ministro dell'istruzione ha stabilito i criteri e le modalità per l'erogazione delle risorse agli enti locali proprietari degli immobili e, in data 15 ottobre, ha pubblicato l'avviso pubblico per il finanziamento a favore di tali enti (v. art. "Edilizia scolastica e indagini diagnostiche sui solai, arrivano i finanziamenti").

Gli enti beneficiari del finanziamento sono stati individuati con decreto 933/2015.

Ricordiamo, inoltre, che il termine per l'affidamento delle indagini è stato posticipato al **31 gennaio 2016**, pena la revoca del contributo. In riferimento alle indagini diagnostiche sui solai degli edifici scolastici, il Miur ha pubblicato le **linee guida** per il monitoraggio e la rendicontazione degli interventi.

*Fonte Bibus net*

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

### **PROROGA DI SEI MESI PER L'OBBLIGO DI DEFIBRILLATORI NELLO SPORT**

Publicato in GU il DECRETO 11 gennaio 2016 - Modifica del decreto 24 aprile 2013, recante: «Disciplina della certificazione dell'attività sportiva non agonistica e amatoriale e linee guida sulla dotazione e l'utilizzo di defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri dispositivi salvavita.» **che sancisce una proroga di sei mesi per l'obbligo di defibrillatori nello sport dilettantistico.** Il decreto del ministro della salute del 24 aprile 2013 fissava al 19 gennaio 2016 la decorrenza dell'obbligo per le associazioni sportive dilettantistiche di garantire, durante allenamenti e gare, la disponibilità di un defibrillatore e la presenza di una persona autorizzata ad utilizzarlo. Ora questo termine è stato prorogato di sei mesi, la nuova scadenza è quindi 20 luglio 2016.

*Fonte Punto sicuro*

### **IDENTIFICAZIONE DEI LAVORI RIPETITIVI E VALUTAZIONE RAPIDA DEL RISCHIO**

Un decreto della regione Lombardia riporta le linee guida per la prevenzione delle patologie muscolo scheletriche connesse con movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori. Focus su identificazione dei lavori ripetitivi e quick assessment.

*Fonte Punto sicuro*

**Regione Lombardia - Decreto n. 7661 del 23 settembre 2015 - Linee Guida Regionali per la prevenzione delle patologie muscolo scheletriche connesse con movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori - Aggiornamento Decreto Direttore Generale Sanità n. 3958 del 22/04/2009**

**Regione Lombardia - Direzione Generale Sanità - Linee Guida Regionali Per La Prevenzione Delle Patologie Muscolo Scheletriche Connesse Con Movimenti E Sforzi Ripetuti Degli Arti Superiori – Edizione Aggiornata 2009.**

### **ONERI DI SICUREZZA AZIENDALI, IL CONSIGLIO DI STATO CHIARISCE IN MANIERA DEFINITIVA CHE VANNO INDICATI SEMPRE, ANCHE QUANDO IL BANDO NON LO PREVEDE**

In tutte le gare di appalti le imprese devono specificare nell'offerta economica gli **oneri di sicurezza aziendali**, anche detti **costi di sicurezza interni**.

I giudici del Consiglio di Stato, nella sentenza 5873 del 30 dicembre 2015, hanno ribadito che l'indicazione degli oneri aziendali della sicurezza costituisce un "precetto imperativo" per qualsiasi gara pubblica di lavori, servizi o forniture. Pertanto ciascuna **impresa che partecipa a un appalto pubblico deve indicare gli oneri di sicurezza aziendali**: si tratta a tutti gli effetti di un obbligo che integra "dall'esterno" la disciplina di gara; anche in caso si verificasse (per assurdo) che il bando di gara dovesse escludere le imprese da tale obbligo, esso va ricondotto alle disposizioni di legge. In definitiva, gli oneri della sicurezza aziendali vanno sempre specificati nell'offerta. Al riguardo ricordiamo ai lettori che il nuovo **PriMus POWER**, grazie all'integrazione con Praticus-COSA, consente di calcolare in maniera agevole gli oneri della sicurezza aziendali e specificarli nella richiesta offerta. **Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati**



**APPALTI: MINISTERO LAVORO, CON CLAUSOLA SOCIALE GARANZIA OCCUPAZIONE SENZA PRECEDENTI**

"Grande soddisfazione, personale e politica, per l'approvazione della clausola sociale contenuta nella delega alla riforma degli appalti, cui il Senato ha dato il via libera questa mattina. Le aziende pubbliche e private che decideranno i cambi di appalto, ovviamente con regolare bando, dovranno comunicare la decisione preventivamente alle organizzazioni sindacali. Per le lavoratrici e i lavoratori una garanzia senza precedenti". Così la sottosegretaria al Lavoro Teresa Bellanova, a margine dell'approvazione definitiva al Senato della riforma del Codice degli Appalti.

"Una misura – aggiunge l'esponente del governo – sulla quale insieme alle parti sociali abbiamo lavorato da tempo, convinti che fosse una imprescindibile misura di tutela della continuità occupazionale in caso di cambio d'appalto, in settori come quello dei call center – ma non solo – in questi anni esposti alla concorrenza spietata del massimo ribasso e del risparmio tutto a carico del costo del lavoro".

"Era un impegno, che avevo annunciato in primo luogo nell'indagine conoscitiva sui call center alla Camera, e confermato in una manifestazione a Taranto, luogo simbolo delle tante vertenze che ci impegnano e impegnano i lavoratori soprattutto nel Mezzogiorno. Ora – conclude Bellanova – sta alla capacità delle parti saper contrattare e saper rendere esigibili i diritti che abbiamo ulteriormente rafforzato ed ampliato".

**COORDINATORI PER LA SICUREZZA: VALIDA LA FORMAZIONE ONLINE**

Le modifiche del D.Lgs. 151/2015 all'articolo 98 del D.Lgs. 81/2008 in relazione alla formazione e aggiornamento dei coordinatori per la sicurezza: l'utilizzo dell'e-learning e le future modifiche all'allegato XIV del Testo Unico.

Si ricorda che tra le **semplificazioni** e **razionalizzazioni** degli adempimenti normativi, una riguarda l'utilizzo della **modalità e-learning**. L'e-learning è un modello formativo interattivo che, attuato attraverso una piattaforma informatica online, ha avuto in questi anni una continua valorizzazione non solo da parte del legislatore, ma anche da parte di vari enti, a partire dallo dall'Inail.

*Fonte Punto sicuro*

**Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00164)**

**LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183 - Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.**

**SEVESO III: GUIDA TECNICA ALLA COMPILAZIONE DEL MODULO DI NOTIFICA**

Controlli sui pericoli di incidente rilevante - Direttiva Seveso III: disponibile la guida tecnica alla compilazione del Modulo di Notifica aggiornata.

**Guida tecnica alla compilazione**

Indicazioni per i gestori

Sistema Tariffario – Notifiche di cui all'articolo 13

Sistema Tariffario – Istruttorie delle proposte di valutazione di cui all'articolo 4

Responsabilità

Decreto Legislativo 26 giugno 2015, n. 105 - Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose.

*Fonte: ISPRA*

**EDILIZIA: SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ PER MANCATA SORVEGLIANZA MEDICA E FORMAZIONE PREVENTIVA**

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 19570 del 16 novembre 2015, ha ribadito che gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione, rappresentano

condizione per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale solo nel settore dell'edilizia.

Nella [Circolare](#), il Governo riprende testualmente quanto già espresso nelle circolari n. 26/2015 e n. 33/2009 e, ancora prima, con lett. Circ. 22 agosto 2007.

In particolare si ricorda che la [circolare n. 33/2009](#), avente ad oggetto proprio il **provvedimento di sospensione** dell'attività imprenditoriale di cui all'[articolo 14 D.Lgs. 81/2008](#) (così come modificato dal D.Lgs 106/2009), chiariva che, ai sensi del *Testo Unico*, uno dei presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale fosse la *reiterazione* di violazioni di prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro della stessa indole nell'arco di cinque anni.

Il provvedimento di sospensione potrà essere **revocato**, da parte dell'organo di vigilanza che l'ha adottato, a condizione che venga accertato il ripristino delle regolari condizioni di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro (oltre al pagamento il pagamento di una somma aggiuntiva attualmente pari 3.200 euro).

Nelle sopracitate comunicazioni ministeriali veniva sottolineato che, con specifico riferimento al **settore dell'edilizia**, configurandosi nella quasi totalità dei casi la violazioni di obblighi *punibili penalmente* (almeno in riferimento all'omessa sorveglianza sanitaria ed alla mancata formazione ed informazione), il personale ispettivo dovesse adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativo a tali ipotesi di contravvenzionali e verificare, conseguentemente, l'ottemperanza della prescrizione impartita. Il Ministero con la nota n. 19570 del 16 novembre 2015 evidenzia come tali indicazioni fossero esplicitamente riferite all'edilizia, settore in cui il personale esercita *sostanzialmente* le proprie competenze in materia di salute e sicurezza, precisando che gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, formazione ed informazione rappresentano pertanto una *condizione necessaria* per la **revoca** del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ai fini di avvalersi del personale interessato dai predetti adempimenti. Ferma restando l'adozione della prescrizione obbligatoria, ai fini della revoca del provvedimento per la sorveglianza sanitaria è necessaria l'effettuazione della **visita medica**.

Per gli obblighi di **formazione ed informazione**, invece, il Ministero richiama l'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (punto 10). Lo stesso infatti prevede infatti che il personale di nuova assunzione debba essere avviato ai rispettivi corsi di formazione prima o, se ciò non è possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, laddove non risulti possibile completare il **corso di formazione** prima dell'abilitazione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo dev'essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'assunzione.

In conclusione dunque, il provvedimento di sospensione dell'attività potrà essere revocato se l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata per concludersi entro *60 giorni* dall'inizio della prestazione lavorativa:

<http://www.studiocassone.it/news/edilizia-sospensione-attivit#ixzz3tLefEgFj>

### NORMATIVA COMUNITARIA

- Decisione di Esecuzione della Commissione, 24 novembre 2015, n. 2181 - 2015/2181/UE - **Pubblicazione con limitazione nella GUUE del rif. alla norma EN 795:2012 «Equipaggiamento personale anticaduta-dispositivi di ancoraggio**
- Decisione del Consiglio, 10 novembre 2015, n. 380 - 2015/C 380/02 - **Nomina di un membro titolare e di un membro supplente del consiglio di direzione dell'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro per l'Ungheria**
- **Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro**, 5 novembre 2015 - 2015/C 367/08 - **Relazione sui conti annuali relativi all'esercizio 2014**

## NORMATIVA STATALE

- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Decreto 1 dicembre 2015, n. 203 - **Regolamento recante norme regolamentari in materia di revisioni periodiche, di adeguamenti tecnici e di varianti costruttive per i servizi di pubblico trasporto effettuati con funivie, funicolari, sciovie e slittinovie destinate al trasporto di persone**
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto 12 ottobre 2015 - **Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**
- Decreto legislativo 12 novembre 2015, n. 190, **Attuazione della direttiva di esecuzione 2014/111/UE recante modifica della direttiva 2009/15/CE, per quanto attiene all'adozione da parte dell'Organizzazione marittima internazionale (IMO) di taluni codici e relativi emendamenti di alcuni protocolli e convenzioni**
- Mise, Decreto 30 settembre 2015 - **Approvazione delle norme tecniche per la salvaguardia della sicurezza relativamente ai materiali, agli apparecchi, alle installazioni e agli impianti alimentati con gas combustibile e all'odorizzazione del gas**
- Legge 13 luglio 2015, n. 107 - Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (La buona scuola)

## NORMATIVA REGIONALE

- Regione Lombardia, dgr 30 novembre 2015, n. X/4432 - **Contenuti e durata dei corsi di formazione specifica del direttore responsabile nelle attività estrattive di cui all'articolo 27, comma 3, del decreto Presidente della Repubblica 9 aprile 1959, n. 128 «Norme di polizia delle miniere e delle cave»**
- Regione Emilia-Romagna, dgr 24 novembre 2015, n. 1872 - **Protocollo d'intesa per la prevenzione infortuni nel comparto della ceramica e per il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori**
- Regione Molise, dgr 23 novembre 2015, n. 639 - **Istituzione del Comitato Regionale di Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.P.C.M. 21 dicembre 2007 recante "Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro"**
- Regione Molise, Decreto 18 novembre 2015, n. 69 - **Recepimento dell'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 29.10.2009 concernente il sistema dei controlli ufficiali e relative linee di indirizzo per l'attuazione del Regolamento (CE) n. 1907/2006 concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (REACH)**
- Regione Piemonte, Legge regionale 11 marzo 2015, n. 3 - **Disposizioni regionali in materia di semplificazione**
- Regione Piemonte, D.D. 18 giugno 2012, n. 411 - **Approvazione del Documento di indirizzo per la sicurezza degli Istituti scolastici del Piemonte**
- Regione Piemonte, D.D. 5 agosto 2010, n. 538 - **Approvazione dell'aggiornamento del Piano regionale di prevenzione in edilizia per l'anno 2010**
- Regione Piemonte, D.G.R. 28 luglio 2003, n. 76-10134 - **Approvazione del progetto "Prevenzione dei rischi per la salute negli ambienti di vita e di lavoro" e accantonamento della somma di €3.098,75 sul cap n. 12217/03 e della somma di € 70.000,70 sul cap 12346/03 a favore della Direzione Sanità Pubblica**

- Regione Piemonte, dgr 5 febbraio 2001, n. 51-2180 - **Piano Regionale di protezione dell'ambiente, di decontaminazione, di smaltimento e di bonifica ai fini della difesa dai pericoli derivanti dall'amianto (art. 10 della Legge 27.3.1992 n. 257)**

### **NUOVA DEPENALIZZAZIONE, ESCLUSI ILLECITI AMBIENTALI**

Sono in vigore dal 6 febbraio 2016 le disposizioni *ex* Dlgs n. 8/2016 sulla depenalizzazione di alcuni reati che **non toccano**, però, gli illeciti in materia di ambiente, edilizia, paesaggio e sicurezza sul lavoro.

Il Dlgs n. 8/2016, emanato in base alla delega *ex* articolo 2, comma 2, della L. 67/2014 interviene depenalizzando – cioè trasformando in illeciti amministrativi – una serie di illeciti penali puniti con la sola pena pecuniaria (multa nel caso di delitti o ammenda nel caso di contravvenzioni) non inclusi nel Codice penale (salve alcune eccezioni di reati inclusi nel Codice penale). Sono invece **esclusi esplicitamente** i reati previsti dal Dlgs 152/2006 (Codice ambientale), dal Tu edilizia (Dpr 380/2001) e dal Dlgs n.81/2008 nonché dal Dlgs n.133/2005 sull'incenerimento rifiuti, Dlgs n.202/2007 sull'inquinamento da navi, Dlgs n.174/2000 sui biocidi.

In seguito alla depenalizzazione, le **sanzioni amministrative** che ora intervengono in luogo delle sanzioni penali sono così modulate: da 5.000 a 10.000 euro per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a 5.000 euro; da 5.000 a 30.000 euro per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a 20.000 euro; da 10.000 euro a 50.000 euro per i reati puniti con la multa o l'ammenda superiore nel massimo a 20.000 euro.

#### **documenti di riferimento**

**Dlgs 3 aprile 2006, n. 152:** Norme in materia ambientale - Stralcio - Parte IV - Gestione dei rifiuti, imballaggi e bonifica dei siti inquinati

**Dpr 6 giugno 2001, n. 380:** Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia - Testo A

**Dlgs 9 aprile 2008, n. 81:** Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - Attuazione articolo 1, legge 123/2007 (cd.

**Dlgs 11 maggio 2005, n. 133:** Incenerimento dei rifiuti - Attuazione della direttiva 2000/76/Ce

**Dlgs 6 novembre 2007, n. 202:** Attuazione della direttiva 2005/35/Ce relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni

**Dlgs 25 febbraio 2000, n. 174:** Attuazione della direttiva 98/8/Ce in materia di immissione sul mercato di biocidi

**Dlgs 15 gennaio 2016, n. 8** Disposizioni in materia di depenalizzazione

## DOCUMENTAZIONE

### CONOSCERE IL RISCHIO: GLI AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI

Il documento "Quadro riassuntivo degli agenti cancerogeni in ambito lavorativo" contiene:

- Agente (o gruppo di agenti) cancerogeni più conosciuti
- Classificazione di cancerogenicità attribuita dall'UE e/o dalla IARC
- Principali lavorazioni in cui l'esposizione agli agenti presi in esame è probabile

Il quadro riassuntivo Gli agenti o gruppi	Classificazione	Lavorazioni interessate
Composti inorganici dell'Arsenico	UE: Carc. 1A IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione e impiego di antiparassitari</li> <li>• Produzione di vetri speciali</li> <li>• Impiego come mordenti nella tintura di tessuti</li> </ul>
Composti del Cromo(VI)	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concia dei pellami</li> <li>• Impiego come pigmenti o anticorrosivi per vernici e pitture</li> <li>• Trattamenti galvanici (cromatura)</li> <li>• Saldatura di acciai inox</li> <li>• Impiego come mordenti nella tintura dei tessuti</li> <li>• Produzione di batterie</li> <li>• Incisione e litografia</li> </ul>
Composti del Nickel	UE: Carc. 1° IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raffinazione del Nickel ad alte temperature</li> <li>• Trattamenti galvanici (nichelatura)</li> <li>• Saldatura di acciai inox</li> <li>• Produzione di batterie</li> <li>• Impiego come pigmenti per vetro e ceramica</li> </ul>
Composti del Cadmio	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione di batterie</li> <li>• Trattamenti galvanici (cadmiatura)</li> <li>• Saldatura e brasatura</li> <li>• Impiego come pigmenti per vernici e pitture</li> </ul>
Composti del Berillio	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saldatura di leghe metalliche a base di berillio</li> <li>• Produzione di ceramiche speciali</li> <li>• Dismissione e riciclo di lampade, tubi e altri materiali fluorescenti</li> </ul>
Nebbie di acido solforico	IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione di Alcool isopropilico con processo agli acidi forti</li> </ul>
Benzene	UE: Carc. 1A IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distillazione del petrolio</li> <li>• Produzione e distribuzione di carburanti</li> <li>• Intermedio e/o solvente per la produzione di farmaci, cosmetici, coloranti, etc...</li> <li>• Lavorazioni che implicano combustioni in generale</li> </ul>
Idrocarburi Policiclici Aromatici (miscela)	IARC: Gruppo 1 (Benzo[a]pirene)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distillazione e altri trattamenti del carbon fossile</li> <li>• Produzione di oli minerali</li> <li>• Produzione dell'Alluminio con processo Söderberg (decomposizione dell'elettrodo a base di bitume)</li> <li>• Asfaltatura stradale (riscaldamento dell'asfalto)</li> <li>• Lavorazioni a contatto con fuliggine, ad esempio: pulizia e manutenzione di canne fumarie e caldaie</li> <li>• Lavorazioni a contatto con oli minerali, ad esempio: lubrificazione di macchine utensili, cambio/recupero di oli esausti in officine, disarmo del calcestruzzo</li> <li>• Vulcanizzazione della gomma (decomposizione termica di additivi)</li> </ul>

Il quadro riassuntivo Gli agenti o gruppi	Classificazione	Lavorazioni interessate
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lavorazioni che implicano combustioni in generale</li> </ul>
1,3 Butadiene	UE: Carc. 1A IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione di gomma sintetica (gomma SBR)</li> <li>Produzione di materie plastiche (ABS)</li> </ul>
Cloruro di vinile	UE: Carc. 1A IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione di materie plastiche (PVC)</li> </ul>
Ossido di etilene	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intermedio per la produzione di tensioattivi e anticongelanti per motori</li> <li>Sterilizzazione di presidi medico-chirurgici</li> <li>Disinfezione, nel corso di restauri, di libri, tessuti e manufatti in legno</li> </ul>
Bis-clorometilene	UE: Carc. 1A IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intermedio per la produzione di materie plastiche e resine scambiatrici di ioni</li> </ul>
Acrilammide	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 2A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione di resine e fibre sintetiche (Poliammidi)</li> <li>Impiego come flocculante per la depurazione delle acque</li> <li>Intermedio per la produzione di adesivi e collanti</li> </ul>
Formaldeide	UE: Carc. 1B IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione di resine sintetiche: Urea-Formaldeide (UF), Melammina-Formaldeide (MF), Fenolo-Formaldeide (FF)</li> <li>Produzione di pannelli in legno nobilitati con resine UF o MF (rilascio come monomero libero)</li> <li>Produzione dell'impasto e patinatura della carta (rilascio come monomero libero da resine UF/MF, usate come additivi)</li> <li>Produzione di anime per fonderia in resine FF (rilascio come monomero libero)</li> <li>Intermedio per la produzione di disinfettanti, cosmetici, tensioattivi, coloranti, etc...</li> <li>Imbalsamatura di animali</li> <li>Conservazione di campioni in istopatologia</li> <li>Concia dei pellami</li> <li>Trattamento antipiega dei tessuti</li> </ul>
N-nitrosoammine alifatiche	IARC: Gruppo 2A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vulcanizzazione della gomma (decomposizione termica di additivi)</li> </ul>
2,3,7,8 Tetraclorodibenzo-p- Diossina (TCDD)	IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incenerimento di rifiuti contenenti cloro</li> <li>Fonderie di seconda fusione (contaminante di rottami metallici)</li> <li>Produzione di antiparassitari (contaminante di derivati fenolici)</li> </ul>
Alcune ammine aromatiche	UE: Carc. 1A o 1B IARC: Gruppo 1 o Gruppo 2A o Gruppo 2B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intermedi per la produzione di coloranti</li> <li>Attività di verniciatura (decomposizione di coloranti eventualmente presenti nelle vernici)</li> <li>Impiego come indurenti per resine epossidiche e poliuretaniche</li> <li>Posa di rivestimenti a base di resine epossidiche e poliuretaniche</li> </ul>
Polveri di legno duro	IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prima lavorazione del legno (segheria)</li> <li>Seconda lavorazione (produzione di mobili e altri oggetti in legno)</li> </ul>
Polveri di cuoio	IARC: Gruppo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione e riparazione di calzature</li> <li>Produzione di articoli vari in cuoio (pelletteria)</li> </ul>

Dal documento sono esclusi i chemioterapici antitumorali, i principi attivi di antiparassitari e le sostanze elencate nell'Allegato XL del DLgs 81/2008. Consulta il "Quadro riassuntivo degli agenti cancerogeni in ambito lavorativo".  
Fonte *necsi.it*

## **CHI DEVE PROVVEDERE ALLA MANUTENZIONE ED ALL'IGIENE DEI DPI? QUANDO GLI INDUMENTI DI LAVORO SONO CONSIDERATI DPI?**

***PUBBLICHIAMO L'ARTICOLO** “L’obbligo per i datori di lavoro di provvedere alla manutenzione ed all’igiene dei DPI: il caso dei calzaturifici” a cura dei Dott. Lisanna Billeri, Gianfranco Bianucci - Tecnici della prevenzione - UFP I.S.L.L., Az. USL 3 Pistoia.*

### **L’obbligo per i datori di lavoro di provvedere alla manutenzione ed all’igiene dei DPI: il caso dei calzaturifici**

L’industria calzaturiera è stata associata al rischio cancerogeno da molto tempo e nel volume n 25 (1983) delle monografie IARC è riportato come l’incidenza del tumore nasale sia maggiore negli addetti dell’industria calzaturiera rispetto alla popolazione generale. Da studi epidemiologici eseguiti nell’ultimo trentennio è emerso che le polveri di cuoio sono responsabili dell’insorgenza di manifestazioni tumorali delle fosse nasali e dei seni paranasali, e quindi da considerarsi agenti cancerogeni. Molti studi hanno evidenziato infatti che questi tumori maligni di origine epiteliale, relativamente rari in assoluto, compaiono con maggiore frequenza negli addetti all’industria calzaturiera, in particolare agli addetti alle operazioni più polverose in riferimento alle polveri di cuoio, quali scarnitura, smerigliatura, cardatura, fresatura, levigatura, carteggiatura di calzature finite o di altri manufatti in cuoio. Non è stato dimostrato in quali momenti del ciclo di lavoro fosse evidente una sostanza cui attribuire l’aumento del rischio cancerogeno, con l’eccezione di un’evidente correlazione tra aumento della polverosità e conseguente aumento dei casi di tumore naso sinusale.

Agenti sospettati di cancerogenicità sono: una o più frazioni dei componenti organici dei pellami, virus o altri agenti biologici che possono contaminare i pellami, il cromo esavalente residuo dalle operazioni di concia o derivato da pigmenti usati per la colorazione dei pellami, una o più frazioni di tannini vegetali residuati dalle operazioni di concia, i componenti triazonici donatori di formaldeide e/o la formaldeide tal quale residua da trattamenti conservativi. Altri studi, analizzando il rischio di tumore vescicale e di tumore polmonare, hanno evidenziato un rischio aumentato per i lavoratori del settore.

I coloranti organici a base azoica presenti in numerosi materiali utilizzati per la produzione calzaturiera, o presenti nei prodotti di finissaggio e guarnitura, così come le ammine aromatiche impiegate come antiossidanti nella gomma, sono tra i prodotti ipotizzati come responsabili di casi di tumore vescicale. Lo IARC (Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro) nel 1987, ha inserito “la lavorazione e la riparazione di scarpe e stivali” nel Gruppo 1 (circostanza di esposizione considerata cancerogena per l’uomo). (dati ripresi da Piero Emanuele Cirila “Polveri di cuoio ed effetti cancerogeni” ) – [Med Lav Erg 2012; 34:1, 19-23] In relazione alle disposizioni specifiche contenute nel Titolo IX “Sostanze pericolose” del D.Lgs 81/2008, il riferimento attuale per le polveri di cuoio è il Capo I “Protezione da agenti chimici”. Infatti, le polveri di cuoio non sono classificate e non rispondono ai criteri di classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2 dell’Unione Europea, né l’attività calzaturiera è ricompresa nell’allegato XLII. Tuttavia, i tumori delle cavità nasali ed i tumori dei seni paranasali in lavoratori addetti alla “Fabbricazione e riparazione delle calzature” sono malattie la cui denuncia è obbligatoria ai sensi e per gli effetti dell’articolo 139 del D.P.R. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni: infatti nel D.M. 14 gennaio 2008 sono compresi nella Lista I “Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità” (Gruppo 6 - punto 28). Nel D.M. 9 aprile 2008 “Nuove tabelle delle malattie professionali nell’industria e nell’agricoltura”, gli stessi tumori delle cavità nasali e dei seni paranasali sono inseriti alla voce 68 “Malattie neoplastiche causate da polveri di cuoio” - “Lavori che espongono a polveri di cuoio”, attribuendo un ruolo causale netto alle polveri di cuoio. Ciò detto in applicazione dell’art. 225 comma 1 lettera c) del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

**Articolo 225 - Misure specifiche di protezione e di prevenzione**

1. Il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 223, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori. Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure da adottarsi nel seguente ordine di priorità:

- a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;
- b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;
- c) misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;
- d) sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 229 e 230.

Essendo, secondo le attuali evidenze scientifiche, il rischio elevato e non potendo ridurre mediante la sostituzione, o eliminare l'esposizione a polveri di cuoio, devono essere applicate le misure di protezione personale.

**Dalla giurisprudenza**

Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Circolare n.34 del 29 aprile 1999

Oggetto: Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale.

Considerati alcuni dubbi sorti in merito agli indumenti di lavoro quando sono destinati ad assolvere ad una funzione di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sul complesso della pertinente legislazione prevenzionistica ai fini della sua corretta e puntuale applicazione.

Gli indumenti di lavoro, possono assolvere a varie funzioni:

- a) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniforme o divisa;
- b) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento della attività lavorativa;
- c) protezione da rischi per la salute e la sicurezza.

In tale ultimo caso, tali indumenti, rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione dai rischi, ai sensi dell'art.40 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626. Rientrano, ad esempio, tra i dispositivi di protezione individuale (DPI) gli indumenti fluorescenti che segnalano la presenza di lavoratori a rischio di investimento, quelli di protezione contro il caldo od il freddo, gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici, ecc. Normali abiti da lavoro non sono scelti in funzione di rischi specifici e misurabili, ed hanno meramente una funzione di immagine (divise). Laddove la loro funzione è protettiva rispetto all'esposizione a residui di lavorazione, polvere, microscorie che potrebbero accompagnare l'abito per un periodo di tempo indeterminato, finendo probabilmente nelle lavatrici domestiche e creando, così, situazioni di contatto, accumulo o contaminazione crociata indesiderabili, gli indumenti sono da considerarsi DPI e i datori di lavoro hanno l'obbligo di farsi carico della loro pulizia.

[da "linee guida per la prevenzione degli specifici rischi derivanti da non idonea manutenzione e lavaggio degli indumenti DPI, al fine di garantirne nel tempo i requisiti tecnici di protezione per i lavoratori" (art. 1, Decreto dirigenziale Ministero della Salute - Dipartimento della Prevenzione e della Comunicazione - Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria, 5 febbraio 2007)].

Tale comportamento di tipo precauzionale vale a maggior ragione nel caso delle polveri di cuoio, dove sussiste evidenza scientifica di cancerogenicità.

**Cassazione 5 novembre 1998, n. 11139**

"L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. Le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 Cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il



diffondersi d'infezioni". "Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo di protezione". La giurisprudenza successiva di merito e di legittimità si è uniformata a questo principio. L'obbligo riguarda soltanto i DPI in quanto finalizzati alla protezione della salute/sicurezza del lavoratore che li indossa.

#### **Sempre dalla Circolare 34/1999**

Ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumano la caratteristica di dispositivi personali di protezione. A tale scopo è necessario che il datore di lavoro provveda alla loro pulizia stabilendone la periodicità. Detta pulizia può essere effettuata sia direttamente all'interno dell'azienda, sia ricorrendo ad imprese esterne specializzate; la scelta ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro. In via generale, qualora gli indumenti sono o possano essere contaminati da agenti chimici, cancerogeni o biologici, nel caso che si provveda alla loro pulizia all'interno dell'azienda, il datore di lavoro dovrà tenere conto dei rischi connessi con la manipolazione e il trattamento di tali indumenti da parte dei lavoratori addetti e pertanto dovrà applicare le stesse misure di protezione adottate nel processo lavorativo; se viceversa, si sceglie un'impresa esterna, il datore di lavoro, come già ricordato, responsabile delle buone condizioni igieniche e dell'efficienza di tali D.P.I., efficienza che un'errata pulizia potrebbe pregiudicare, deve preventivamente assicurarsi che l'impresa stessa abbia requisiti tecnici professionali sufficienti allo scopo e curare che tali indumenti vengano consegnati opportunamente imballati, ed evitare rischi di contaminazione esterna.

Il datore di lavoro inoltre, dal momento che è tenuto, ai sensi dell'art.4, comma 5, lett. n del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, ad assumere gli appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate (uso dei DPI) possono causare rischi per la salute della popolazione, fra cui rientra, a questi fini, il lavoratore esterno, deve provvedere alla puntuale informazione della lavanderia esterna sulla natura dei rischi connessi alla manipolazione degli indumenti contaminati, e sulla loro entità. Dai dati di vigilanza nel territorio dell'Az. USL 3 Pistoia è emerso che nessun datore di lavoro di nessuna ditta del comparto calzaturiero si occupava, prima della contestazione della violazione dell'art. 77 comma 4 lettera a) del D.Lgs 81/08 e s.m.i., dell'igienizzazione dei DPI (camicie, grembiuli ecc.).

*Fonte Punto sicuro*

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Circolare n. 34 del 29 aprile 1999 - Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale.

#### **DIRETTIVA MACCHINE: PUBBLICATO L'8° RAPPORTO SULL'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA DEL MERCATO**

L'Inail, presenta una panoramica sui principali aspetti che caratterizzano la Sorveglianza, evidenzia il contributo di ciascuno dei soggetti a vario titolo coinvolti, allo scopo di delineare l'iter del processo e sottolineare l'impatto dell'attività sulla sicurezza delle macchine, in funzione delle principali criticità attualmente rintracciate, in un rapporto virtuoso tra l'analisi delle non conformità esistenti e l'avvio di un processo di innovazione tecnologica volto ad assicurare livelli di sicurezza sempre crescenti.

[Scarica la pubblicazione INAIL](#)

#### **LABORATORI E RISCHIO CHIMICO: UN MANUALE INFORMATIVO INAIL**

Il Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale (**DIMEILA**) dell'INAIL ha diffuso un [Manuale informativo](#) per la tutela della salute del personale dei laboratori di ricerca così da fornire una guida rapida e di facile consultazione per identificare e controllare il rischio chimico.

*Fonte Insic*

**BANDO INAIL PER IL FINANZIAMENTO DI PROGETTI FORMATIVI SPECIFICAMENTE DEDICATI ALLE PICCOLE, MEDIE E MICRO IMPRESE**

In attuazione dell'art. 11, comma 1 lett. b) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., l'INAIL ha emanato il bando per il finanziamento di una campagna nazionale di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Bando ha l'obiettivo di finanziare una campagna nazionale di rafforzamento della formazione prevista dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, destinata alle piccole, medie e micro imprese, con risorse economiche erogate dal Ministero del Lavoro. Le risorse previste sono pari a complessivi **Euro 14.589.896,00** (decreto interministeriale 17 dicembre 2009). Per rendere gli specifici interventi formativi, volti alla sensibilizzazione sulle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, più incisivi al conseguimento degli obiettivi della **campagna di formazione**, il suddetto importo viene frazionato in misura paritaria per ciascun ambito progettuale, per un importo pari a Euro 2.431.649,33. Ciascun progetto di formazione sarà finanziato per un importo pari al totale dei costi ammissibili, sostenuti per la sua realizzazione e documentati. I Soggetti attuatori possono presentare un progetto di formazione per ciascuno degli ambiti progettuali, per un importo compreso tra un minimo pari ad Euro 200.000 ,00 (comprensivo dell'eventuale IVA) ed un massimo pari ad Euro 800.000,00 (comprensivo dell'eventuale IVA). La domanda, con tutta la documentazione indicata nel Bando, deve essere presentata entro le **ore 13 del giorno 19 aprile 2016**



## SENTENZE

**CI SONO I PRESIDI ANTINFORTUNISTICI MA IL DATORE DI LAVORO NON NE IMPONE L'USO**

Ha ricorso nei vari gradi di giudizio un datore di lavoro, inizialmente condannato come responsabile del reato di cui all'art.590, 3° c. per aver omesso, per colpa generica e in specifica violazione dell'art. 56 DPR 164/56, di dotare di parapetto e tavola fermapiede laterale il ponteggio del cantiere di lavoro sul quale, a causa della circostanza, un operaio subì un infortunio. Per il quale chiese la condanna che provocò l'iniziativa del ricorrente.

In Cassazione (**C. Penale, Sez. 4, 18 gennaio 2016, n. 1841**) il ricorso è stato riconosciuto inammissibile confermando quanto assunto dalla Corte territoriale in ordine alla mancanza, imputabile al datore di lavoro, dei presidi antinfortunistici: il datore di lavoro non doveva consentire che i dipendenti lavorassero in tale situazione di pericolo. Così, come datore di lavoro, l'interessato al ricorso "aveva pacificamente assunto una posizione di garanzia, che ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. gli imponeva di adottare adeguate misure di sicurezza in cantiere:

1. sia dotando il ponteggio dei prescritti parapetto e tavola fermapiede;
2. sia imponendo l'uso di cinture di sicurezza, per prassi non indossate dai dipendenti".

"La Corte di Firenze, aggiunge la sentenza della Cassazione... ha ritenuto correttamente che non era sufficiente, per escludere la colpa del datore di lavoro, che le cinture di sicurezza fossero presenti in cantiere, sussistendo preciso obbligo dello stesso, di assicurarsi che venissero effettivamente indossate".

*Info: [Olympus, sentenza Cassazione penale 18 gennaio 2016 n.1841](#)*

**CASSAZIONE: DANNO DA STRESS E RISARCIBILITÀ**

La **Corte di Cassazione**, sez. Lav, con **sentenza n. 17285 del 28 agosto 2015** ha rigettato il ricorso del datore di lavoro di un'impresa operante nel **settore trasporti**, che chiedeva di non riconoscere il danno subito dai lavoratori come danno da stress (o da usura psicofisica).

Il datore non ha dimostrato di non aver violato la disciplina sui riposi giornalieri e settimanali e pertanto, gli Ermellini hanno riconosciuto sussistente il danno non patrimoniale in virtù della violazione del diritto al riposo costituzionalmente protetto.

*Fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia*

**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](#)

**COMPORTEMENTO 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](#)

## **CORTE DI GIUSTIZIA CE**

- Corte di Giustizia CE, Sez. 6, 11 novembre 2015 - C-219/14 - **Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Organizzazione dell'orario di lavoro – Dir. 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Calcolo delle ferie in caso di aumento dell'orario**

## **CASSAZIONE PENALE**

- Cassazione Penale, Sez. 3, 22 dicembre 2015, n. 50204 - **Plurime infrazioni alle leggi sulla sicurezza del lavoro e prescrizione**
- Cassazione Penale, Sez. 2, 22 dicembre 2015, n. 50185 - **Indebita percezione di un contributo regionale relativo alla formazione in azienda dei dipendenti. sequestro preventivo finalizzato alla confisca per equivalente**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 21 dicembre 2015, n. 50070 - **Le norme di sicurezza mirano a tutelare anche in ordine ad incidenti derivanti da negligenza, imprudenza e imperizia del lavoratore. Quando il comportamento del lavoratore diventa causa sopravvenuta**
- Cassazione Penale, Sez. 3, 21 dicembre 2015, n. 50047 - **Rimedio straordinario ex art. 625-bis c.p.p.: inammissibile. Evidente la posizione di garanzia del direttore generale**
- Cassazione Penale, Sez. 3, 21 dicembre 2015, n. 50042 - **L'effetto estintivo della contravvenzione non si produce nel caso in cui il pagamento venga del tutto omesso**

## **CASSAZIONE CIVILE**

- Cassazione Civile, Sez. 6, 22 dicembre 2015, n. 25837 - **Operatrice di call center e rendita per inabilità conseguente all'ipoacusia neurosensoriale bilaterale. Questioni procedurali**
- Cassazione Civile, Sez. Unite, 22 dicembre 2015, n. 25768 - **Dipendente regionale e infortuni: domanda per la condanna della Regione al pagamento degli ulteriori danni da inabilità**

- Cassazione Civile, Sez. Lav., 21 dicembre 2015, n. 25687 - **Operaio scivola sul pavimento dell'officina. Domanda per il riconoscimento della rendita da infortunio**
- Cassazione Civile, Sez. 6, 18 dicembre 2015, n. 25594 - **Insegnante scivola sul pavimento bagnato: nessun risarcimento se la situazione di pericolo è prevedibile ed evitabile**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 dicembre 2015, n. 25564 - **Infarto e stress: incidenza causale dell'attività lavorativa. Rigetto del ricorso**

### **GIURISPRUDENZA SUL D.LGS.N. 231/2001**

- Cassazione Penale, Sez. 2, 22 dicembre 2015, n. 50185 - **Indebita percezione di un contributo regionale relativo alla formazione in azienda dei dipendenti. sequestro preventivo finalizzato alla confisca per equivalente**
- Cassazione Penale, Sez. 5, 21 dicembre 2015, n. 50102 - **Il legale rappresentante, imputato per il reato presupposto, non può compiere atti difensivi nell'interesse dell'ente, compresa la nomina del difensore di fiducia**

## **QUESITI**

### **CHI È IL RESPONSABILE DEI LAVORI NEGLI APPALTI PUBBLICI?**

L'Anac (autorità anticorruzione), a seguito di un'istanza di interpello avanzata dall'Ance, ha chiarito con il **parere 223/2015** che il **responsabile dei lavori** negli appalti pubblici è **il Rup (Responsabile unico del procedimento)**.

Nel caso specifico, l'Ance chiede se è legittimo che l'appaltatore assuma la qualifica e le competenze di responsabile dei lavori, in riferimento a quanto chiesto nella lettera di invito alla gara per i lavori di restauro conservativo finalizzati alla messa in sicurezza di una torre.

Al riguardo, l'Anac spiega che il *testo unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008)* definisce il responsabile dei lavori come *“il soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal decreto”*.

Negli appalti pubblici, disciplinati dal *D.Lgs. 163/2006* e dal *Dpr 207/2010*, il **responsabile unico del procedimento assume il ruolo di responsabile dei lavori** con una posizione di garanzia ai fini del rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro, sia nella fase generica dei lavori che durante il loro svolgimento, con un'attività di sorveglianza del loro rispetto. Pertanto, il ruolo di garanzia non può essere assunto dall'appaltatore e la clausola contenuta nella lettera d'invito viola quanto disciplinato dal *D.Lgs. 163/2006*.

*Fonte Bibus net*

**Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati**

## **NUOVI INTERPELLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Nel sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono state pubblicate, in data 21 gennaio, le risposte della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, in merito ai seguenti quesiti:

1. rapporti di collaborazione degli intermediari assicurativi;
2. esonero contributivo - lavoratore percettore di trattamento pensionistico;
3. contratto di solidarietà difensivo;
4. riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di accertamento ispettivo e fruizione degli sgravi contributivi di cui alla L. n. 190/2014;
5. interesse al distacco nell'ambito dei gruppi di imprese.

Per consultare le risposte vai alla Sezione dedicata nel sito del Ministero del Lavoro.

## **I LAVORATORI PAGATI CON VOUCHER INPS E ASSEGNATI A PICCOLI LAVORI PER POCHE ORE (AD ESEMPIO: PULIZIA PICCOLE AREE VERDI, CURA GIARDINI..) SONO DA CONSIDERARSI LAVORATORI A TUTTI GLI EFFETTI AI SENSI DEL D.LGS. 81/08?**

Ai fini dell'applicazione del D.lgs. 81/08 è definito lavoratore la persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato. Quindi, escludendo gli addetti ai servizi domestici e familiari, nel caso in cui i lavoratori di cui trattasi possano essere ricondotti alla definizione sopra riportata saranno creditori di tutte le misure di prevenzione previste dal decreto 81/08. Si consiglia di sentire INPS e INAIL per eventuali specifiche circolari in materia di sicurezza in relazione al lavoro occasionale accessorio (voucher).

## **UN MINORENNE CHE FREQUENTA LA SCUOLA ALBERGHIERA, DURANTE LE VACANZE ESTIVE VA A LAVORARE COME STAGISTA IN UN RISTORANTE. ALL'INTERNO DELLO STESSO, NON HA UN RUOLO PRECISO MA PASSA DA AIUTO CUOCO A CAMERIERE. IL DATORE DI LAVORO COSA È TENUTO A FARE PER ESSERE IN REGOLA?**

Lo stagista, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera a) del D.lgs. 81/08, è da considerarsi, a tutti gli effetti, un lavoratore, pertanto, il datore di lavoro deve assicurargli la stessa tutela prevista per tutti i dipendenti.

## **NEL CASO DI UNA PICCOLA/MEDIA IMPRESA CHE ABBAIA PIÙ UNITÀ PRODUTTIVE UBICATE NELLO STESSO COMUNE È POSSIBILE NOMINARE PIÙ MEDICI COMPETENTI, DI CUI UNO CON FUNZIONE DI MEDICO COMPETENTE COORDINATORE?**

Come stabilito dall' art. 39 comma 6 del D.lgs. n. 81/08 e smi e chiarito in una nota della Regione Piemonte prot. 22719 del 22.07.2010, il datore di lavoro può nominare più medici competenti quando sono presenti le seguenti condizioni:

- nei casi di aziende con più unità produttive;
- nei casi di gruppi di imprese;
- qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità.

L'impresa, in esame, rientrando nelle casistiche sopra citate può avvalersi della facoltà di nominare più medici competenti.

Pertanto, come stabilito dalla suddetta nota, la nomina di più medici competenti operanti nella stessa unità produttiva richiede necessariamente la nomina di un medico coordinatore.

Tale medico deve avere, oltre un ruolo organizzativo, anche il compito di garantire una omogeneità di comportamento dei vari M.C. nell' adempimento degli obblighi di cui agli art. 25 e 41 del D.lgs. 81/08. Inoltre deve assicurare una funzione di sintesi nella collaborazione alla valutazione dei rischi e nella stesura del protocollo sanitario.

Si ricorda, infine, che la nomina di un medico competente coordinatore lascia in capo a ciascun medico gli obblighi stabiliti a loro carico dall'art. 25 del D.lgs. 81/08 e che in capo

al datore di lavoro e del dirigente restano gli obblighi stabiliti a loro carico dall'art 18 comma 1 lettera g (inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto) e lettera bb (vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità).

**SONO UN RSPP ESTERNO DI ALCUNE PMI CHIEDO SE HO L'OBBLIGO DI FAR EFFETTUARE, ANNUALMENTE I TEST ANTIDROGA E ANTIALCOOL PER TUTTI I DIPENDENTI.**

Non tutti i lavoratori sono soggetti. I riferimenti normativi in materia di alcol sono la L. n. 125/01 e l'Accordo Stato Regioni del 16/3/2006. In materia di sostanze psicotrope sono il DPR 309/90, l'Intesa del 30/10/2007 e l'Accordo Stato Regioni del 18/9/2008.

**SONO UN DIRETTORE DI UNA SCUOLA E DEBBO ORGANIZZARE LA FORMAZIONE PER IL PERSONALE. HO ELABORATO IL RELATIVO PROGRAMMA AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI 221/2011. COME POSSO ATTIVARE LA PARTECIPAZIONE DEGLI ORGANISMI PARITETICI (VEDI ART. 2 E 36 DEL D.LGS. 81/08).**

Normalmente questi organismi sono costituiti, per decreto del Direttore Generale, presso gli Uffici regionali del MIUR. L'Organo Paritetico Territoriale è definito dall'art. 2 comma 1 lettera ee) del D.lgs. n.81/08, per:

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza;
- ogni altra attività o funzione assegnata dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento".

I compiti assegnati e le funzioni sono descritti nell'art. 74 del CCNL di settore che recita: "Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale".

Circa le modalità di funzionamento si consiglia, ad esempio, di vedere il Regolamento dell'Osservatorio USR Piemonte: <http://sicurezza.usrpiemonte.it/>

**EVENTI**

**IL FORUM DI SICUREZZA SUL LAVORO 2016 AL SAFETY EXPO: TUTTA LA SICUREZZA IN UN UNICO EVENTO**

Quest'anno la V° edizione del **Forum di Sicurezza sul Lavoro** si terrà all'interno del SAFETY EXPO, convegno esposizione a partecipazione gratuita che darà parallelamente vita anche allo svolgimento della XII° edizione del **Forum di Prevenzione Incendi**.

*Fonte Insic*



### **SICUREZZA NELLA SCUOLA: VERSO UNA RESPONSABILITÀ CHIARA E SOSTENIBILE**

L'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte, con la collaborazione dell'Organismo Paritetico (Osservatorio per la sicurezza nelle scuole del Piemonte) e della Scuola Superiore della Magistratura - Struttura territoriale di Torino, ha organizzato l'incontro di studi: *Sicurezza nella scuola: verso una responsabilità chiara e sostenibile*, che si è tenuto il **25 gennaio 2016 alle ore 14,30**, presso l'Aula Magna "Fulvio Croce" del Palazzo di Giustizia Bruno Caccia, C.so Vittorio Emanuele, 130.

### **MOBY PRINCE, UNA TRAGEDIA NELLA NEBBIA**

"Centoquaranta. La strage dimenticata", del regista Manfredi Lucibello, racconta l'incidente del traghetto privato bruciato al largo del porto di Livorno nell'aprile 1991, dove morirono 140 persone





## ITAL

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

### PATRONATI: INDICAZIONI SULLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ FORMATIVE IN SICUREZZA

*Il Ministero del Lavoro con **Decreto 16 settembre 2015** (in GU n.266 del 14-11-2015 ) fissa le modalità e i criteri secondo i quali devono essere stipulate le **convenzioni** per lo svolgimento, da parte degli **Istituti di patronato e di assistenza sociale, delle attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nei confronti della pubblica amministrazione e dei datori di lavoro privati.***

Si ricorda a riguardo, che l'art. 10, comma 2, della legge 30 marzo 2001, n. 152, come sostituito dall'art. 1, comma 310, lettera c), della legge n. 190 del 2014, stabilisce che gli **Istituti di patronato** possono svolgere, ai sensi del **Testo Unico di Sicurezza**, attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro **gratuitamente** nei confronti dei lavoratori e, sulla base di apposite tariffe, nei confronti della pubblica amministrazione e dei datori di lavoro privati, sulla base di apposite convenzioni.

Tali **Convenzioni**, si ricorda all'articolo 2 del DM 16/9/2015, vanno improntate ai **principi di correttezza, diligenza, trasparenza e parità di trattamento.**

Tali convenzioni dovranno indicare i soggetti stipulanti, i loro ruoli, la tipologia delle attività oggetto di convenzione, i tempi, le modalità di esecuzione, i livelli di responsabilità e di garanzia nella realizzazione delle relative prestazioni, nonché ogni altro elemento preventivamente concordato e le tariffe sulla base delle quali sono svolte le attività.

Le Convenzioni andranno poi trasmesse, a cura dell'Istituto di patronato, entro trenta giorni dalla data di stipula alla Direzione territoriale del lavoro competente. Quelle stipulate con enti pubblici ed enti privati vanno invece pubblicate nei siti internet degli Istituti di patronato e di assistenza sociale.

**Riferimenti normativi:** Decreto 16 Settembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (GU n.266 del 14-11-2015)

### LAVORI USURANTI, NUOVO MODULO DI DOMANDA

Cambia il modulo per il **riconoscimento del lavoro usurante**, il nuovo modello per l'inoltro dell'istanza da inviare nel corso del 2016 in caso di svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti è stato pubblicato sul sito **INPS**.

La modulistica è disponibile nella sezione "Modulistica", con codice AP45.

**Scadenze:** Il riconoscimento di lavoro usurante dà accesso ad alcune agevolazioni in termini di accesso al trattamento pensionistico. Nel caso in cui i requisiti agevolati per l'accesso alla pensione vengano maturati a partire dal 1° gennaio 2016, la domanda dovrà essere inviata entro il 1° marzo 2016.

**Beneficio:** Il beneficio per i lavoratori usuranti è riconosciuto a coloro che svolgono mansioni particolarmente faticose e pesanti per almeno sette anni negli ultimi dieci anni di attività. I **lavori pesanti** sono definiti dall'articolo 2 del D.M. del 19 maggio 1999 (lavori in miniera, cava, galleria, palombari, esposizione all'amianto), e dalla stessa L. n. 67/2001 (addetti alla catena di montaggio, conducenti di veicoli adibiti a spazio pubblico collettivo).

L'agevolazione permette di avere cinque anni di anticipo rispetto al conseguimento della pensione di vecchiaia, con il possesso dei seguenti **requisiti:** 35 anni di contributi e almeno 61

anni e tre mesi di età. L'agevolazione riguarda anche i **lavoratori notturni**, per i quali però sono diversi i requisiti necessari, che cambiano a seconda del numero di notti lavorate: ci vogliono sempre 35 anni di contributi, mentre l'età minima è pari a 61 anni e tre mesi in caso di lavoro notturno per almeno 78 giorni all'anno, 62 anni e tre mesi se le notti sono comprese fra 72 e 77, 63 anni e tre mesi per lavoro notturno fra 64 e 71 notti.

### **LAVORATORI PRIVATI: ESENZIONE DALLE VISITE DI CONTROLLO PER GRAVI MALATTIE**

Anche i lavoratori del settore privato sono esonerati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità in caso di malattia, se affetti da patologie gravi, così come avviene per i dipendenti pubblici. È stato infatti pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21/01/2016 l'atteso decreto del Ministero del lavoro del 11 gennaio 2016 che, apportando modifiche e integrazioni al decreto 15 luglio 1986, dispone che i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro privati siano esclusi dall'obbligo di reperibilità per le visite mediche di controllo, quando l'assenza è dovuta ad una delle seguenti circostanze:

- a) Patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta che deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67%.

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 22 gennaio 2016. Si ricorda che il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 sulle Semplificazioni (in attuazione del Jobs Act) all'art. 25 ha introdotto l'esclusione da tale obbligo per i privati in caso di malattia grave, attraverso l'emanazione di apposito decreto ministeriale, ora pubblicato.

Pertanto i lavoratori privati, qualora ricorrano le specifiche condizioni di cui al DM, non avranno più l'obbligo della reperibilità dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 di tutti i giorni della settimana. Eventuali osservazioni e precisazioni dopo le necessarie circolari esplicative anche da parte dell'Inps.

### **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**

**CANTIERI: È PREPOSTO COLUI CHE ASSUME IN CONCRETO QUEL RUOLO**

La Corte di Cassazione Penale, sez. IV, con una interessante **sentenza, n. 34299 del 6 agosto 2015**, ha rigettato il ricorso del capocantiere, ritenuto il responsabile dell'**infortunio** ad un lavoratore assunto in nero e cittadino straniero, perché ha assunto di fatto il ruolo di preposto e pertanto è stato investito della posizione di garanzia. La Corte ha evidenziato che l'art. 299 del D.Lgs. n. 81/ 2008, prevede che le posizioni di **garanzia** tipiche del preposto di diritto (art. 2) gravano su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti.

**Vediamo che cosa era accaduto:**

Il Tribunale di Milano, ha riconosciuto la **responsabilità penale del capocantiere** e del rappresentante legale della società, per le **lesioni gravi** accadute, mentre stava operando in un cantiere, ad un lavoratore straniero, senza permesso di soggiorno, irregolare e al nero.

Il lavoratore era stato assunto da una settimana con mansioni di manovale edili.

Mentre tagliava un pezzo di legno, utilizzando una sega circolare, rimaneva incastrato con il guanto tra la lama e il legno, subendo lo schiacciamento della mano sinistra.

Al giudice di primo grado, sulla base delle prove testimoniali, risultava che la sega circolare non era fuori norma poiché la cuffia di protezione non attivava il fermo della lama rotante.

Il giudice concludeva che il capocantiere ricopriva **un'attività di coordinamento** delle attività svolte nell'ambito del cantiere, impartendo ordini e direttive ai lavoratori e che, pertanto, ricopriva una posizione di garanzia sul piano della prevenzione per quel che concerneva l'uso della sega circolare non a norma. Il capocantiere condannato presentava appello alla corte di Milano che riformava a sentenza e la pena. Il ricorrente, insoddisfatto, presentava ricorso alla Cassazione, sostenendo che nella sentenza precedente fosse stata riconosciuta la sua posizione di garanzia assimilabile a quella del preposto, nonostante che uno dei testimoni avesse negato che lui fosse il capocantiere; inoltre non era stato appurato chi fosse il proprietario della sega circolare. La Corte di Cassazione Penale ha rigettato il ricorso del capocantiere poiché **la posizione di garanzia** del ricorrente assimilabile a quella del preposto, è stata rilevata dalla corte territoriale, a seguito della valutazione degli elementi di prova. Per esercitare il **ruolo del preposto**, secondo la giurisprudenza richiamata dalla corte d'Appello, **non** è richiesto un elemento probatorio documentale o formale; il giudice può emettere il suo convincimento su testimonianze e accertamenti fattuali. Inoltre, la qualifica di preposto va riconosciuta in base alle **mansioni svolte effettivamente** nell'impresa e **non** per le formali qualificazioni giuridiche (Cass. Pen., sez. 4, sen. n. 38691/2010). In caso di **assunzione di fatto** del ruolo del preposto, la posizione di garanzia è nel concreto espletamento dei poteri tipici del preposto, senza una preliminare investitura da parte del datore di lavoro. Mentre nell'investitura di diritto (vedi la definizione di cui all'art.2 del D.Lgs. n. 81/2008), il preposto deve aver ricevuto incarico dal datore di lavoro. Per l'assunzione di fatto occorre far riferimento all'art. 299 del citato decreto legislativo dove le posizioni di garanzia previste per i soggetti di cui all'art. 2, gravano *"altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"*.

Circa il richiamo alla delega di funzioni questa è prevista dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nell'art. 299 c'è il principio dell'effettività ovvero è garante colui che di fatto assume e svolge i poteri del datore di lavoro. Pertanto:

1. **non è efficace una delega priva dei requisiti di legge.**
2. **Colui che è stato delegato risponderà del proprio operato, soltanto se avrà assunto di fatto i compiti del datore di lavoro, del dirigente o del preposto e non in virtù di una delega senza i requisiti previsti dalla legge. Sullo stesso gravano tutte le funzioni prevenzionistiche, non solo l'obbligo di vigilanza previsto dall'art. 16.**

Per tali ragioni ricordate la Corte di Cassazione Penale ha rigettato il ricorso.



**#girodivite**  
*E' tempo di decidere e agire INSIEME per la Prevenzione*  
**Assemblea unitaria degli RLS/RLST**  
**CGIL CISL e UIL** Napoli, 11 febbraio 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*