



SOMMARIO:

- **NOVITA' NORMATIVE**
- **GIURISPRUDENZA**
- **QUESITI E OSSERVAZIONI**

NOVITÀ NORMATIVE

LAVORI NELLE CISTERNE, NEI SILOS E NEI RECIPIENTI

Il Consiglio dei ministri ha approvato in via preliminare un decreto che prescrive requisiti più stringenti nei cantieri in luoghi confinati come silos, cisterne o cunicoli, esposti, negli ultimi anni, a un'impennata delle cosiddette "morti bianche".

Le norme incidono sulle disposizioni del Dlgs 81/2008, artt. 26 e 27 e impongono un generale innalzamento dei livelli di tutela.

Le imprese di settore saranno obbligate ad assumere personale con almeno 3 anni di esperienza nel settore in misura non inferiore al 30% della forza lavoro e con contratti di lavoro subordinato o simili.

I datori di lavoro dovranno essere in possesso dei DPI (maschere protettive, imbracature di sicurezza eccetera) e della strumentazione idonea alla prevenzione del rischio.

Chiunque sia autorizzato a entrare in aree esposte a esalazioni letali o al pericolo di esplosioni dovrà essere messo a conoscenza delle caratteristiche dei luoghi e delle procedure di emergenza da adottare in caso di incidente.

Il testo sarà sottoposto al parere del Consiglio di Stato e della Conferenza Stato Regioni.

DECRETO MINISTERO AMBIENTE N. 20 DEL 24/01/2011- (G.U. n. 60 del 14/03/11)

Regolamento recante l'individuazione della misura delle sostanze assorbenti e neutralizzanti di cui devono dotarsi gli impianti destinati allo stoccaggio, ricarica, manutenzione, deposito e sostituzione degli accumulatori.

La norma definisce l'obbligo di utilizzare sostanze assorbenti e neutralizzanti da utilizzare nei casi di fuoriuscita di soluzione acida dagli accumulatori nelle aree di stoccaggio, ricarica, manutenzione, ecc.

Le sostanze assorbenti e neutralizzanti devono essere preventivamente testate dalle Università e dagli istituti specializzati.

In tutte le aree (Stazioni di ricarica) destinate al ripristino dell'efficienza delle batterie scariche e dove sono peraltro dislocati gli apparecchi per la ricarica (raddrizzatori), deve essere OBBLIGATORIAMENTE tenuta a disposizione, per l'emergenza relativa agli sversamenti accidentali di soluzione acida, una quantità di sostanza estinguente necessaria alla completa neutralizzazione.

La quantità necessaria si determina rispetto all'accumulatore contenente il maggior contenuto acido ed il maggior Amperaggio/h e voltaggio, per grandi impianti (con oltre 20 batterie), in questo caso viene preso a riferimento il 200% dell'elettrolito presente per il calcolo della quantità di materiale assorbente.

Nel caso di piccoli impianti (fino a 5 batterie) la quantità necessaria è pari al 50% dell'elettrolito presente nella batteria di maggiore contenuto acido.

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E P.S DEL 11/04/2011- (S.O. G.U. n. 98 del 29/04/11)

Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del D.Lgs, 81/08, nonché criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71.13, del medesimo D.Lgs, 81/08.

Per effetto del rinvio disposto dal DM 22/07/11, la disciplina introdotta dal DM 11 aprile 2011 entrerà in vigore alla fine di gennaio 2012.

**D.LEG. 21 APRILE 2011, N. 67 - (G.U. n. 108 del 11/05/11)**

Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (usuranti), a norma dell'articolo 1 della legge 4/11/01, n. 183.

Circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 20/06/11, con le prime indicazioni per la comunicazione prevista dall'art. 5 del D.Lgs. n. 67/11.

Il Decreto in esame prevede adempimenti in ordine a obblighi di comunicazione alla Dir. Prov.le Lavoro ed ai competenti Istituti previdenziali:

- dell'esecuzione di lavoro notturno, come definito dall'art. 1, c. 1, del D.Lgs. 67/11,
- dello svolgimento di lavorazioni su linea a catena (art. 5, D.Lgs. 67/11).

Il Ministero anticipa le sole indicazioni inerenti alla comunicazione chiarendo che l'operatività del provvedimento è subordinata all'emanazione del DM previsto dall'art. 4 dello stesso D.Lgs. 67/2011, che individuerà le "modalità attuative".

La comunicazione ha il fine di evidenziare l'impiego di lavoratori con le modalità del lavoro su linee a catena: non introduce, quindi, alcun obbligo di dar prova della sussistenza dei presupposti per il godimento del beneficio, trattandosi di verifica rimessa all'ente previdenziale.

Aziende interessate

Le imprese sono "esclusivamente quelle nelle quali sono attualmente svolte attività che soddisfino tutti i tre requisiti" del D.Lgs. 67/11:

- a) applicazione delle voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco n. 1 allegato al D.Lgs. 67/11:
- 1462 Prodotti dolciari; additivi per bevande e altri alimenti.
 - 2197 Lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.
 - 6322 Macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico.
 - 6411 Costruzione di autoveicoli e di rimorchi.
 - 6581 Apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento
 - 6582 Elettrodomestici
 - 6590 Altri strumenti ed apparecchi
 - 8210 Confezione con tessuti di articoli per l'abbigliamento ed accessori; etc.
 - 8230 Confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo.
- b) applicazione dei criteri di organizzazione del lavoro previsti dall'art. 2100 c.c., così come disciplinati dal CCNL applicato;
- c) utilizzo di un processo produttivo in serie come descritto dal sopra riportato art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 67/11.

Il riferimento alla disciplina del CCNL è opportuna in quanto consente di riferire a ciascun contratto collettivo la qualificazione dei contorni del lavoro a cottimo per verificarne l'esistenza attuale.

Interpello del Ministero del Lavoro

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 13/07 ha evidenziato che la corresponsione dell'utile di cottimo ad un apprendista (per il quale, ai sensi della legge 276/2003 sussiste il divieto di retribuzione nella forma del cottimo) è ammissibile quando questo è "pressoché totalmente sganciato dal "risultato produttivo" del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa".

La previsione contenuta nel D.Lgs. 276/03 – peraltro del tutto analoga a quella riportata nell'art. 11, lett. f), della L. n 25/1955 – è di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro".

La conseguenza potrebbe essere che una siffatta modalità di retribuzione, pur qualificata formalmente come cottimo (ai sensi dell'art. 2100 c.c.), potrebbe non legittimare i presupposti per la concessione del beneficio previdenziale, fondato sul carattere usurante dell'attività svolta.

Comunicazione

La comunicazione deve essere fatta esclusivamente in via telematica, utilizzando il sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it) e l'apposita applicazione LAVUS, che sarà disponibile dal 21/06/11. Nel modulo occorre indicare anche le unità produttive presso le quali sono svolte le lavorazioni di cui all'art. 1, comma 1, lett. c).

Il termine di scadenza di 30 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs 67/11, che sarebbe scaduto il 25 giugno, viene prorogato al 31/07/11, tenendo conto del fatto che esso ha natura ordinatoria.

Nella comunicazione, con riguardo al numero indicativo di lavoratori interessati, il datore di lavoro deve tener conto anche dei lavoratori utilizzati in virtù di un contratto di somministrazione, in quanto è l'azienda utilizzatrice a conoscere le attività prestate dai lavoratori inviati in missione dalle agenzie di somministrazione.

La scadenza della comunicazione è il 30/09/11, per il lavoro notturno svolto nel corso dell'anno 2010 e il 31/03/12, relativamente al lavoro notturno svolto nel corso dell'anno 2011.

Lavoro notturno

Il datore di lavoro deve comunicare, con periodicità annuale, "l'esecuzione di lavoro notturno", anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato.

Per quanto riguarda le condizioni alle quali l'impresa è tenuta a fare la comunicazione, la circolare fa espresso richiamo a quanto previsto dall'art. 1.1, lett. b), del D.Lgs. 67/11. Anche in questo caso, la comunicazione ricomprende i lavoratori somministrati nel numero indicativo dei lavoratori interessati.



Sistema sanzionatorio

La natura dell'adempimento fissato dal D.Lgs 67/11 è ordinatoria e non perentoria, per cui è sanzionata solamente l'omissione della comunicazione, e non anche il ritardo. La comunicazione effettuata dopo la scadenza di ciascuno dei termini sopra indicati ma prima dell'ispezione non sarà punibile.

Il Ministero precisa opportunamente che la sanzione amministrativa riguarda solamente l'omissione e non il ritardo e che la stessa è relativa a ciascuna comunicazione e non anche a ciascuno dei lavoratori interessati.

Non sono sanzionabili i meri errori materiali e gli errori riferiti a dati già in possesso delle Pubbliche amministrazioni destinatarie dell'adempimento quando il datore di lavoro al quale si riferisce la comunicazione e le unità produttive interessate sono correttamente individuati.

DECRETO MINISTERO INTERNO DEL 30/06/2011- (G.U. n. 169 del 13/07/11)

Disposizioni da osservarsi durante il rifornimento di carburante agli aeromobili.

DECRETO MINISTERO INTERNO DEL 13/07/2011- (G.U. n. 169 del 13/07/11)

Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la installazione di motori a combustione interna accoppiati a macchina generatrice elettrica o ad altra macchina operatrice e di unità di cogenerazione a servizio di attività civili, industriali, agricole, artigianali, commerciali e di servizi.

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E P.S. DEL 22/07/2011- (G.U. n. 173 del 27/07/11)

Proroga dell'entrata in vigore del DM 11/04/2011 recante disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del D.Lgs, 81/08, nonché criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71.13, del medesimo D.Lgs, 81/08.

Per effetto del rinvio disposto dal DM 22/07/11, la disciplina introdotta dal DM 11 aprile 2011 entrerà in vigore alla fine di gennaio 2012.

NOTA DEL MINISTERO DEL LAVORO E P.S. DEL 11/07/2011- (Prot. 15/VI/0015816)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 30 DLGS. N. 81/08 E INDICAZIONI PER L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE PER LE AZIENDE CHE HANNO ADOTTATO UN MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Il Ministero del Lavoro, con la nota indicata, ha informato che la Commissione consultiva ha approvato un modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08 e delle indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (Art. 30.3 del D. Lgs. 81/2008) per le aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007.

Il documento ha l'obiettivo di fornire indicazioni alle Aziende che si sono dotate o che sono in attesa della definizione di procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, intendono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007, affinché possano:

- a) accertare, in un processo di autovalutazione, la conformità del proprio Modello ai requisiti di cui all'articolo 30 del DLgs. n. 81/08, per le parti corrispondenti;
- b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al sistema di controllo (articolo 30.4 del D.Lgs. n. 81/2008) ed al sistema disciplinare (articolo 30.3 del D.Lgs. n. 81/2008).

L'unica parte non corrispondente tra le Linee Guida UNI – INAIL, le BS OHSAS 18001:2007 e quanto richiesto all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, è l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per "non corrispondente" si intende che il sistema disciplinare non è indicato come requisito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro descritto dalle Linee Guida UNI INAIL e dalle BS OHSAS 18001:2007, mentre è espressamente richiesto come requisito essenziale dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008.



QUESITI E OSSERVAZIONI

SICUREZZA SUL LAVORO - CORTE DI CASSAZIONE PENALE, Sez. IV, 11/04/2011, Sentenza n. 14523

ESCLUSIONE DA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO - PRESUPPOSTI.

Affinché la condotta colposa del lavoratore faccia venire meno la responsabilità del datore di lavoro, occorre un comportamento abnorme del lavoratore, comportamento che esuli dalle normali operazioni produttive e che esorbiti rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute (Cass., Sez. IV, 23.5.2007, n. 25532, n. 15009 del 17/02/09, n. 727 del 10/11/09).

In altre parole, la condotta del lavoratore, per giungere ad interrompere il nesso causale (tra condotta colposa del datore di lavoro o chi per esso, ed evento lesivo) e ad escludere, in definitiva, la responsabilità del garante, deve configurarsi come un fatto assolutamente eccezionale, del tutto al di fuori della normale prevedibilità (Cass., Sez. IV, n. 952 del 27/11/96).

COMPORTEMENTO ABNORME DEL LAVORATORE - DEFINIZIONE.

Il datore di lavoro é esonerato da responsabilità soltanto quando il comportamento del dipendente sia abnorme.

Comportamento abnorme è definito il comportamento imprudente del lavoratore posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro.