
GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- ◆ **FORMAZIONE A DISTANZA RSPP E ASPP, RISPOSTA DELLA COMMISSIONE INTERPELLI**
 - ◆ **FORMAZIONE ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO MEDICO, RISPOSTA AD INTERPELLO**
 - ◆ **VISITE MEDICHE, LA DURATA È ORARIO DI LAVORO, I COSTI NON SONO DEL LAVORATORE**
 - ◆ **CASSAZIONE: IL DATORE DI LAVORO È RESPONSABILE PER ELUSIONE DISPOSITIVO SICUREZZA**
 - ◆ **FOCUS SULLA SALUTE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI IMPIEGATI ALL'ESTERO**
-

NEWS

INTERPELLO 18/2016 – FORMAZIONE A DISTANZA RSPP E ASPP

Sul sito del Ministero del Lavoro è stato recentemente pubblicato l'Interpello n. 18/2016 del 25 ottobre 2016, nel quale si precisa che lo svolgimento dei corsi base per le figure professionali di RSPP e ASPP con modalità di formazione a distanza è possibile solo con riferimento al **Modulo A**. Questa interpretazione è stata fornita in risposta ad una specifica istanza del Consiglio Nazionale degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori (CNAPPC), il quale aveva richiesto al Ministero se fosse possibile lo svolgimento dei corsi base (modulo A, B e C) per le figure professionali di RSPP e ASPP anche con modalità di formazione a distanza, coerentemente alle modifiche recentemente apportate all'art. 98, comma 3, del D.Lgs. 81/08 che ha introdotto tale opportunità per l'aggiornamento dei coordinatori per la sicurezza. Nell'art. 32, comma 2, del D.Lgs. 81/08 si stabilisce che, per lo svolgimento delle funzioni da parte dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e

protezione interni o esterni, è necessario essere in possesso di un titolo di studio corrispondente almeno al diploma di istruzione secondaria superiore, nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Il medesimo articolo sottolinea inoltre come per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti evidenziati, occorra possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato (Cfr. art. 28, comma 1, del D.Lgs. 81/08), di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. Detti corsi "devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'Accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni”.

A tal proposito, la Commissione per gli interpellati rileva come l’Accordo del 26 gennaio 2006 – richiamato nella norma -

sia stato abrogato dal successivo Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 193 del 19 agosto 2016 ed entrato in vigore il 3 settembre 2016, che **consente l’utilizzo della modalità e-learning solo per il Modulo A**, a condizione che vengano rispettati i requisiti indicati nell’Allegato II.

INTERPELLO 19/2016 – ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO

Con interpellato 25 ottobre 2016, n. 19 il Ministero del Lavoro offre utili indicazioni in merito alla obbligatorietà della designazione e della relativa informazione e formazione degli addetti al primo soccorso medico. Va innanzitutto ricordato che l’art. 45 del D.Lgs. 81/08, per l’individuazione delle caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, dei requisiti del personale addetto e della sua formazione, sentito il medico competente, rimanda al DM 15 luglio 2003, n. 388. Tale decreto, in maniera differenziata per le aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B e C, **individua le attrezzature minime che devono essere garantite da parte del Datore di Lavoro** e fissa gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione teorico-pratica per l’attuazione di un primo intervento di soccorso interno e per l’attivazione degli interventi di pronto soccorso (esterno), affidando tale formazione a personale medico, che può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato per la parte pratica. Nel Decreto **le aziende, ovvero le unità produttive, sono classificate in tre gruppi, a seconda della**

tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio:

Gruppo A:

I) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'articolo 2, del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 624, lavori in sotterraneo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni; **II) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori** appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali INAIL sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale; **III) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura**.

Gruppo B:

Aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Gruppo C:

Aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

In una specifica istanza, l' Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo economico sostenibile (ENEA) chiedeva se fosse o meno obbligatoria, in una Unità Produttiva classificata nel gruppo A, la designazione e relativa informazione e formazione degli addetti al primo soccorso per il Datore di Lavoro "che abbia mantenuto la Camera di Medicazione ai sensi dell'articolo 30 del DPR 303/56 , composta da un Medico Competente e da Infermieri Professionali, questi ultimi in turno durante tutto l'orario di servizio". Secondo il Ministero, il Datore di Lavoro deve assicurare un primo soccorso interno e garantire "il raccordo tra il sistema di pronto soccorso

interno ed il sistema di emergenza sanitaria di cui al d.P.R. 27 marzo 1992 e successive modifiche" (art. 2, comma 4, d.m. 388/03). Qualora il Datore di Lavoro decida di avvalersi di personale infermieristico, in numero sufficiente ed adeguato e per tutta la durata dell'orario di servizio, non è obbligato alla designazione degli addetti al primo soccorso, prevista dall'art. 18, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 81/08, in quanto i requisiti formativi e professionali del suddetto personale sono superiori a quelli minimi previsti dal D.M. 388/03. Inoltre, il Datore di Lavoro non è tenuto all'aggiornamento del personale infermieristico, come previsto dall'art. 37, comma 9, del D.Lgs 81/2008, dato che l'obbligo di aggiornamento professionale ECM previsto per il personale sanitario supera gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione individuati nell'allegato 3 dello stesso D.M. 388/03.

INTERPELLO 16/2016 – ELEZIONE DEL RLS NELLE SOCIETA' CON SOLI SOCI LAVORATORI

Nell' **Interpello n. 16/2016 del 25 ottobre 2016** si risponde al quesito sulla "necessaria presenza del rappresentante dei lavoratori anche nelle società al cui interno operino esclusivamente soci lavoratori".

La Regione Marche ha infatti richiesto il parere della Commissione in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 47, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, nel quale viene espressamente sancito che in tutte le aziende, o unità produttive, sia **'eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza'**.

Nell'interpello si evidenzia che:

- " in data 13 settembre 2011, a norma dell'articolo 47, comma 5 del d.lgs. n. 81/2008, è stata sottoscritta la stesura definitiva dell'Accordo nazionale applicativo del d.lgs. n. 81/2008 tra CGIL, CISL e UIL da una parte e CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e delle PMI), CONFARTIGIANATO IMPRESE, CASARTIGIANI e CLAAI dall'altra;

- **l'Accordo**, per espressa volontà delle parti contraenti, si applica alle imprese aderenti a CNA-Confederazione Nazionale dell'Artigianato e delle PMI, CONFARTIGIANATO IMPRESE, CASARTIGIANI e CLAAI e/o alle imprese

che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie del medesimo Accordo;

- le parti firmatarie valutano concordemente che il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)**, ai sensi degli articoli 47 e 48 del d.lgs. n. 81/2008, **costituisce la forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto artigiano** e si sono accordate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata;

- le parti firmatarie concordano sul fatto che la figura del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale venga istituita in tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori** e che, nelle imprese con oltre 15 lavoratori, qualora non sia stato eletto un rappresentante per la sicurezza aziendale, operi il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale;

- sempre per espressa volontà delle parti, **non possono essere né eleggibili né elettori, come Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i soci di società, gli associati in partecipazione e i collaboratori familiari**".

Viene quindi richiesto un formale parere **'in merito alla correttezza dell'interpretazione che porta a concludere come necessaria la presenza del rappresentante dei lavoratori - ovviamente in tali casi territoriali, a causa del divieto di eleggibilità sia attiva che passiva per tali soggetti - anche nelle società all'interno delle quali operino esclusivamente soci lavoratori, ovvero, quella che nega tale necessità'**.

La Commissione per gli Interpelli ricorda che l'art. 47, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che **'il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva'**.

Fatte queste premesse, si forniscono alcune indicazioni sulla base di due ulteriori riferimenti:

- "l'articolo 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, che **equipara al 'lavoratore' il socio lavoratore di cooperative o di società**, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;

- l'articolo 47, comma 2 del d.lgs. n. 81/2008, che prevede che in **'tutte le aziende, o unità produttive' sia eletto o designato il 'rappresentante dei lavoratori per la sicurezza'**".

Proprio in relazione a questi due articoli, la Commissione Interpelli "ritiene che in tutte le aziende, o unità produttive, comprese quelle all'interno delle quali operino esclusivamente soci lavoratori, qualora 'non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4 del medesimo articolo 47 del d.lgs. n. 81/2008 anche in virtù della contrattazione collettiva, le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza debbano essere esercitate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo'".

INTERPELLO 14/2016 – ONERI DELLE VISITE MEDICHE

Publicato l' **Interpello n. 14/2016 del 25 ottobre 2016**, che ha per oggetto la "risposta al quesito in merito **agli oneri delle visite mediche** ex art. 41 del d.lgs. n. 81/2008". L'Unione Sindacale di Base (USB) ha infatti richiesto il parere della Commissione Interpelli domandando:

1. 'su quale soggetto devono ricadere gli oneri economici inerenti il trasporto dei lavoratori, con mezzo privato o pubblico quando non sia possibile andare a piedi, nel percorso dalla casa di cura indicata dal Medico Competente per espletare gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche previste dall'art. 41, comma 4, primo periodo, complementari alle visite mediche periodiche previste dalla normativa in oggetto, **al luogo ove abitualmente svolgono la propria attività lavorativa';**

2. 'se il tempo impiegato dal lavoratore per spostarsi dalla casa di cura indicata dal medico competente al luogo nel quale lo stesso lavoratore esplica abitualmente l'attività lavorativa deve essere considerato orario di lavoro'".

La Commissione ha premesso che:

- l'art. 18, comma 1, lettera g) del d.lgs. n. 81/2008 "stabilisce un **obbligo in capo al Datore di Lavoro e al Dirigente di inviare i lavoratori alla visita medica en-**

tro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria...'.

-Il comma 1, lettera bb) del medesimo art. 18 prevede che il **Datore di Lavoro vigili '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'**.

Inoltre, come abbiamo visto, l'art. 41, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 determina con chiarezza **come 'le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del Datore di Lavoro, comprendano gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal Medico Competente...'**.

- l'art. 15, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 indica che "le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".

In conclusione, i costi relativi agli accertamenti sanitari "non possono comportare oneri economici per il lavoratore (compresi i costi connessi con eventuali spostamenti che si rendano necessari) **ed il tempo impiegato per sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, compreso lo spostamento, deve essere considerato orario di lavoro**".

SENTENZE

RESPONSABILITA' DI UN DATORE DI LAVORO PER L'ELUSIONE DI UN DISPOSITIVO DI SICUREZZA

La Corte di Cassazione Penale nella sentenza del 19 ottobre 2016, n. 44327 ha **condannato un Datore di Lavoro per l'elusione del dispositivo di interblocco di un macchinario e la conseguente amputazione di un dito di un lavoratore.** L'infortunio si era verificato ai danni di un lavoratore impegnato nel taglio di alcuni tondini di ferro con una cesoia; durante l'operazione, il lavoratore, pur essendosi accorto del sollevamento dell'apposita protezione mobile della zona di taglio, aveva utilizzato ugualmente il macchinario, che funzionava più speditamente proprio grazie all'elusione del dispositivo di interblocco.

A un tratto, a causa dell'assenza della protezione mobile, l'operaio infilava inavvertitamente il dito all'interno del meccanismo, così da subire l'amputazione della falange distale del primo dito della mano destra: lesioni giudicate guaribili in 55 giorni. **Al Datore di Lavoro era stato contestato di avere agito, nella sua qualità datoriale, senza adottare le necessarie misure di sicurezza, mettendo a disposizione del lavoratore un macchinario non conforme alle normative di sicurezza, nonché omettendo di prendere le misure necessarie all'utilizzo in sicurezza dell'apparecchiatura e di fornire al lavoratore le necessarie informazioni e istruzioni.** La sentenza d'appello aveva escluso che il sinistro fosse dovuto a comportamento abnorme del dipendente, non potendosi qualificare come tale la sua condotta, pur imprudente e disattenta; ciò non esime il Datore di

Lavoro dalle sue responsabilità datoriali giacchè egli, titolare di posizione di garanzia in tema di sicurezza del lavoro, non aveva ottemperato alle prescrizioni e non aveva impedito il verificarsi dell'infortunio, pur avendone l'obbligo giuridico.

Il Datore di Lavoro ha fatto ricorso alla Corte di Cassazione, che lo ha ritenuto infondato, ricordando in particolare come l'art. 71 del [D.Lgs. 81/2008](#) disponga **l'obbligo per il Datore di lavoro di verificare la sicurezza delle apparecchiature** introdotte nella propria azienda **e di rimuovere le fonti di pericolo per i lavoratori** addetti all'utilizzazione di una macchina, a meno che questa non presenti un vizio occulto; in questo caso il rischio era conosciuto o quanto meno conoscibile da parte del Datore di lavoro, ma non adeguatamente fronteggiato, poiché è stato accertato che i lavoratori procedevano comunemente a protezione aperta per questione di ritmi, sebbene la manomissione della chiavetta di protezione richiedesse di agire sulle viti e sui bulloni di fissaggio; da ciò si desume che il Datore di lavoro, pur mettendo a disposizione degli operatori un macchinario provvisto di un dispositivo di sicurezza e pur risultando che tale dispositivo veniva in alcuni casi rimosso dai dipendenti, non agiva in modo da scongiurare il rischio che essi potessero rimuovere il dispositivo e, anche solo accidentalmente, posizionassero le dita in corrispondenza della zona di taglio. **La Corte di Cassazione ha ricordato che il**

Datore di lavoro é responsabile delle lesioni occorse all'operaio in conseguenza dell'uso del macchinario, che, pur non presentando alcun difetto di costruzione o di montaggio, per le modalità con le quali è stato in concreto utilizzato ha comunque esposto i lavoratori a rischi del genere di quello verificatosi. La Corte ha anche precisato che il Datore di lavoro é tenuto ad accertare la compatibilità dei dispositivi di sicurezza adottati, i quali, pur se sofisticati, potrebbero rivelarsi insufficienti per come la macchina viene effettivamente utilizzata. In questo caso, il fatto stesso che fosse presente sulla cesoia una protezione mobile in corrispondenza della zona taglio e fosse frequente (secondo quanto emerso in dibattimento) la manomissione di tale protezione da parte degli operai per ragioni di speditezza, rende evidente **che il rischio poteva essere ridotto**

tempestivamente osservando la dovuta diligenza.

La Corte di Cassazione ha escluso che il comportamento del lavoratore potesse considerarsi abnorme e idoneo a interrompere il nesso causale fra la condotta contestata al Datore di Lavoro e l'evento lesivo: **le norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro perseguono il fine di tutelare il lavoratore persino in ordine ad incidenti derivati da sua negligenza, imprudenza ed imperizia, sicché la condotta imprudente dell'infortunato non rappresenta causa da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio inerente all'attività svolta dal lavoratore ed all'omissione di doverose misure antinfortunistiche da parte del Datore di lavoro.**

APPROFONDIMENTI

SICUREZZA DEI LAVORATORI IMPIEGATI ALL'ESTERO

Nel corso degli ultimi anni è cresciuto sensibilmente il numero delle imprese che inviano proprio personale presso unità collocate al di fuori del territorio nazionale e questo comporta diverse problematiche, tra cui quella legata al tipo di regime applicabile ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro. Sotto questo profilo, è infatti molto ricorrente la domanda sull'applicabilità o meno del c.d. "**Testo unico**" n. 81/08, anche qualora l'esecuzione della prestazione lavorativa avvenga in un luogo differente dal territorio italiano e quale tipologia di rischi valutare nell'evenienza; una questione che

si pone sia nel caso della **transnazionalità originaria**, in cui il lavoratore è assunto per svolgere la propria prestazione all'estero, che in quello della **transnazionalità acquisita** in cui, invece, solo successivamente al momento nel quale ha avuto origine il rapporto di lavoro il lavoratore è trasferito o distaccato in un Paese UE o extra UE.

I principi generali di tutela

Proprio questo delicato tema è stato recentemente affrontato dalla Commissione del Ministero del Lavoro e

P.S. che **nell'interpello 25 ottobre 2016, n.11**, ha fornito diverse interessanti indicazioni in risposta ad un quesito presentato da UILTRASPORTI per sapere se, nel caso dell'invio di lavoratori all'estero, il Datore di Lavoro è obbligato a valutare e a riportare nel Documento di Valutazione dei Rischi anche quelli ambientali di security ai quali è esposto il personale, derivanti da eventi di natura geo politica, atti criminali di terzi, belligeranza e più in generale da tutti quei fattori potenzialmente pericolosi per l'integrità psicofisica. **Un aspetto molto discusso**, che riguarda più in generale il rapporto tra il rischio endogeno legato alla specifica mansione del lavoratore e quello esogeno, ossia derivante dall'ambiente in cui il lavoratore si muove, comprendendo altresì l'alloggiamento e gli spostamenti nel paese estero e non solo. Anche se il quesito è stato posto con riferimento al caso degli equipaggi delle compagnie aeree, **la Commissione ha fornito un orientamento interpretativo** dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, avente una valenza generale ed **applicabile**, quindi, **a tutte le fattispecie d'invio di lavoratori all'estero**. In relazione all'art. 2087 c.c., infatti, nel richiamare l'obbligo generale per il Datore di Lavoro di tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori adottando le necessarie misure di prevenzione e protezione, la Commissione ha precisato che tale obbligo da un lato comporta il dovere di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (art. 28, c.1, D.Lgs. 81/08) e dall'altro quello di **"aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza**

del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione" (art. 18, c.1, lett. z), del D.Lgs. 81/08).

Valutazione dei rischi nel lavoro all'estero: deve riguardare anche quelli di tipo ambientale

Sulla base di tali principi, quindi, si è affermato che la valutazione dei rischi e il DVR devono riguardare anche i rischi ambientali **"(...) potenziali e peculiari"** legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta; a titolo esemplificativo, sono richiamati i rischi generici aggravati, legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento.

Per non ampliare eccessivamente il campo, la stessa Commissione ha però sottolineato che non vanno considerati dei rischi astratti, ma **solo quelli "(...) che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta"**; in altri termini, prima d'inviare il lavoratore in un paese estero il Datore di Lavoro deve preliminarmente compiere un'analisi delle condizioni di contesto per identificare i rischi ambientali, facendo riferimento ai dati noti riguardanti i conflitti in corso, il rischio di rapimenti, eventuali epidemie, etc. In questo modo, la Commissione risponde, sia pure indirettamente, anche al quesito sull'applicabilità del D.Lgs. 81/08 ai lavoratori inviati all'estero seguendo un orientamento positivo suffragato, per altro, da una giurisprudenza che ormai sta consolidandosi sempre più nel tempo.

Orientamenti della Cassazione sui rischi ambientali

Nel caso dei rischi ambientali, la loro valutazione è, tuttavia, un'operazione non facile da compiere, anche se tale orientamento appare in linea con quello assunto dalla giurisprudenza di legittimità; in tal senso, è utile ricordare come la Corte di Cassazione civ. 22 marzo 2002, n. 4129, in relazione ad un caso in cui si è verificato il rapimento di alcuni lavoratori italiani in Etiopia da parte di guerriglieri, abbia precisato che «ai sensi dell'art. 2087 c.c. (...) l'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti **impone l'adozione** - e il mantenimento - **non solo di misure di tipo igienico-sanitario o antinfortunistico, ma anche di misure atte**, secondo le comuni tecniche di sicurezza, **a preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro** in relazione ad attività pur se allo stesso non collegate direttamente, come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi, giustificandosi l'interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del **diritto alla salute** (art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c. c.) cui deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro (cfr. Cass. 20 aprile 1998 n. 4012)».

L'obbligo di specificare le misure di sicurezza nel contratto di lavoro

Ma le maggiori criticità da un punto di vista normativo e gestionale sorgono nell'ipotesi del distacco in paesi extra-UE, che spesso hanno legislazioni carenti o addirittura assenti; pertanto, nel caso in

cui l'attività lavorativa debba essere svolta in paesi extracomunitari, oltre ai principi di diritto internazionale privato, troverà applicazione per i lavoratori italiani (ovvero i cittadini di altri Stati membri UE ovvero extracomunitari in possesso di determinati requisiti) anche la legge 398/87, di conversione del D.L. 317/87, con le importanti modifiche subite per opera del D.Lgs. 151/15 (c.d. "jobs act" semplificazioni). L'art. 18 di quest'ultimo provvedimento ha infatti abolito l'autorizzazione al lavoro estero e la stessa norma, inoltre, ha riscritto l'art. 2 del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, che **prevede ora l'obbligo di specificare nel contratto con i lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero anche le idonee misure di sicurezza**. Non è quindi più sufficiente solo il generico impegno del Datore di Lavoro ad apprestare idonee misure in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, come previsto originariamente dal predetto art. 2; in particolare, qualora al rapporto di lavoro sia applicabile la legge di un Paese straniero con standard di sicurezza meno cautelativi rispetto a quelli italiani, **dovranno essere garantite idonee misure di sicurezza in grado di raggiungere il livello di protezione previsto dalla legislazione italiana e in particolare dal D.Lgs. 81/08, che andranno riportate nel contratto** e costituiranno dunque oggetto di un'apposito procedimento, così come previsto dallo stesso Decreto. Il Datore di Lavoro, prima d'inviare il lavoratore all'estero, dovrà preventivamente accertarsi delle condizioni d'impiego e della disciplina del paese di destinazione, collaborare con il committente o il distaccatario sulla base del **modello prevenzionale** che si ricava dall'art. 26 del D.Lgs. 81/08, ed effettuare

una valutazione dei rischi specifici, per identificare le conseguenti misure di prevenzione e protezione da riportare nel contratto, e «laddove i luoghi non fossero adeguati, da un punto di vista della sicurezza, i Datori di Lavoro dovranno trovare misure equivalenti, perché **il concetto che emerge dalla giurisprudenza è che bisogna comunque tutelare la sicurezza**». L'aspetto significativo è che anche la formulazione contenuta nell'aggiornato art. 2 del D.L. 31 luglio

1987, n. 317, appare molto ampia sotto questo profilo, in quanto fa riferimento a **«idonee misure in materia di sicurezza» che comprendono pure quelle a tutela dall'attività criminosa di terzi e di tipo sanitario**; pertanto, anche il Medico Competente è in prima linea nel rinvenire i provvedimenti più idonei. Si richiede quindi un confronto tra tutti gli attori della sicurezza aziendale (Datore di Lavoro, RSPP, RLS e lo stesso Medico Competente).

a e s i s

Via San Nicolò di Villola, 1- 40127 – Bologna

Tel. 051/50.08.02 – Fax: 051/420.06.82

C.F. e P.I. 02240381208

www.aesis.info