

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **FGAS: MODIFICHE AL REGOLAMENTO**
- **DISPONIBILE LA NUOVA VERSIONE DEL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
- **SANZIONI: INTRODOTTE MODIFICHE DAL 1° GENNAIO 2019**
- **DEFINITIVAMENTE ABOLITO IL SISTEMA DI TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI - SISTRI**

NEWS

FGAS: MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Il 9 gennaio 2019 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.P.R. n. 146 del 16 novembre 2018, che recepisce il Regolamento (UE) 517/2014 sui gas fluorurati ad effetto serra. Il nuovo regolamento abroga il Regolamento UE 842/2006 e il precedente D.P.R n.43 del 27/01/2012 ed è entrato in vigore a partire dal 24 gennaio 2019.

Il nuovo D.P.R. introduce tre importanti e sostanziali novità per la categoria degli installatori e manutentori:

- Definisce e amplia la famiglia delle persone che sono soggette all'obbligo di certificazione. Viene infatti ampliato sia il campo di applicazione, esteso anche alle celle frigorifero di autocarri e rimorchi frigoriferi, sia il campo delle attività soggette a certificazione, inserendo anche le attività di "smantellamento" ed attività di "assistenza". I certificati rilasciati alle persone fisiche e alle imprese in base ai regolamenti precedentemente in vigore restano validi sino alla loro naturale scadenza per le sole attività per cui sono stati rilasciati e si intendono conformi al Reg. 2067/15, che sostituisce il vecchio 303/08. È possibile estenderne la validità attraverso la richiesta all'ente di certificazione che rilascia apposita certificazione integrativa, previa verifica dell'esistenza dei requisiti di idoneità per operare su celle frigorifere di autocarri e rimorchi frigorifero;
- Istituisce la Banca Dati sui gas fluorurati, gestita dalle Camere di Commercio (come già avviene per il registro telematico nazionale delle persone e delle imprese certificate) alla quale dovranno essere comunicate le vendite di f-gas, delle apparecchiature che li contengono e le attività di assistenza, manutenzione, installazione, riparazione e smantellamento delle stesse al fine di garantire un maggiore controllo nel settore. Imprese e persone fisiche certificate a decorrere dall'ottavo mese successivo alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, a seguito di interventi di installazione, controllo ricerca perdite, manutenzione, riparazione nonché smantellamento di apparecchiature

già installate, comunicheranno telematicamente alla Banca dati informazioni inerenti all'operatore, all'installazione, alle credenziali del personale certificato e sulla quantità di Fgas, entro e non oltre 30 gg;

- Introduce la cancellazione automatica dal Registro Telematico Nazionale per le Persone e Imprese certificate (in gestione alle Camere di Commercio) per tutte le persone fisiche ed imprese che non conseguiranno la certificazione entro 8 mesi dalla data di iscrizione al medesimo.

Viene quindi eliminato l'obbligo della Dichiarazione F-Gas ed anche la tenuta del Libretto per la climatizzazione e del Registro dell'Apparecchiatura.

Saranno le Imprese e le Persone Certificate che dovranno comunicare direttamente alla nuova Banca Dati entro 30 giorni dall'intervento le informazioni a seguito dell'installazione delle apparecchiature, degli interventi di controllo, manutenzione e riparazione delle apparecchiature e dello smantellamento delle stesse. Gli operatori, cioè i proprietari delle apparecchiature, avranno solo l'obbligo di verificare le informazioni relative alle proprie apparecchiature attraverso l'accesso alla pagina riservata della Banca Dati, potendo scaricare per via telematica un attestato contenente tutte le informazioni, o acquisendole dalle Imprese e Persone Certificate.

DISPONIBILE LA NUOVA VERSIONE DEL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

È stato pubblicato il testo coordinato del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro la nuova edizione aggiornata è del mese di gennaio 2019. E' consultabile al seguente link:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/TU-81-08-Edizione-Gennaio-2019.pdf>

SANZIONI: INTRODOTTE MODIFICHE DAL 1° GENNAIO 2019

Con l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019, sono state introdotte alcune modifiche alle sanzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro e per il contrasto al lavoro nero e irregolare. In particolare sono stati rivalutati, a decorrere dal 1° gennaio 2019, nella misura del 10%, gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera d), della Legge n. 145/2018 (legge di bilancio), che ha previsto la maggiorazione degli importi sanzionatori delle violazioni che, più di altre, incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori. Le maggiorazioni sono raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il Datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. Nel D.Lgs.81/08 è stata inserita l'Appendice C, con le tabelle degli importi sanzionatori con la maggiorazione raddoppiata in caso di recidiva.



DEFINITIVAMENTE ABOLITO IL SISTEMA DI TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI - SISTRI

E' stata confermata l'abolizione definitiva del Sistema di tracciabilità dei rifiuti – Sistri. Contestualmente, è stato istituito il «Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti», le cui modalità di funzionamento e sanzioni saranno definite con un apposito Decreto.

Saranno tenuti all'iscrizione a questo registro:

- Produttori di rifiuti pericolosi
- Rifiuti non pericolosi: tutti i soggetti dell'art.183 co.3 D.Lgs.152/06 (quindi produttori pericolosi + produttori non pericolosi da attività artigianali, industriali e da trattamento rifiuti, esclusi produttori iniziali < 10 dipendenti)
- Enti ed imprese che effettuano il trattamento dei rifiuti
- Enti ed imprese che raccolgono o trasportano rifiuti pericolosi a titolo professionale
- Commercianti o intermediari di rifiuti pericolosi
- Consorzi recupero / riciclaggio

Per il funzionamento del Registro è prevista la corresponsione di un diritto di segreteria per l'iscrizione e di un diritto annuale, i cui importi saranno definiti sempre tramite Decreto. E' ugualmente confermato che fino alla piena operatività registro si applicherà il D.Lgs.152/06 nella versione antecedente il D.Lgs.205/2010 (introduzione Sistri), comprese le sanzioni. Pertanto dal 1° gennaio 2019, data dalla quale è partita l'abolizione del Sistri, i soggetti prima obbligati all'utilizzo del sistema dovranno continuare ad applicare le consuete modalità gestionali: formulari d'identificazione dei rifiuti, registri di carico e scarico e Mud.



LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER ASSENZA AL CORSO SULLA SICUREZZA

Il D.Lgs. 81/08 prevede che ogni lavoratore abbia l'obbligo di *“prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro.”* Prevede anche che il lavoratore abbia l'obbligo, penalmente sanzionato, di *“partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro”* (art.20 commi 1 e 2 lett.h). L'obbligo del lavoratore di partecipare agli incontri formativi ha contemporaneamente natura legale e contrattuale, con la conseguenza che il lavoratore che non osservasse tale precetto normativo violerebbe da un lato una norma penale e dall'altro il contratto di lavoro.

Quest'ultimo aspetto è stato trattato da una recente sentenza della Corte di Cassazione, la n° 138 del 7 gennaio 2019, relativamente al ricorso presentato da un lavoratore licenziato da una Società in seguito ad una lettera di addebito con la quale era stata contestata la mancata partecipazione ingiustificata ad un corso di formazione obbligatoria sulla sicurezza, successiva a due condotte analoghe. La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso del lavoratore e confermato il giudizio della Corte d'Appello, ritenendo che la mancata partecipazione al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro organizzato dall'azienda abbia rappresentato *“una grave violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede, di cui agli artt 1175 e 1375 Codice Civile, tale da ledere in via definitiva il vincolo*

fiduciario e rendere proporzionata la sanzione irrogata”. Il ragionamento generale si basa sul fatto che poiché lo Stato da un lato ritiene di interesse generale la salute pubblica e dall'altro garantisce l'integrale tutela del lavoro in ogni sua forma, l'integrità fisica del lavoratore assume rilevanza generale; per cui, tutelandola, lo Stato tutela un bene generale, al quale è interessata - nel suo complesso - l'intera collettività.” Poiché il legislatore ha previsto l'obbligo penalmente sanzionato del Datore di lavoro e del dirigente di assicurare *“che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza”* l'adempimento di tale obbligo penale non può essere rimesso alla discrezionalità del lavoratore; da qui discende l'obbligo giuridico in capo al lavoratore di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro. La stessa considerazione può essere fatta anche per altri obblighi (p.es. la sorveglianza sanitaria). Il sistema va quindi visto nel suo complesso e coinvolge anche i lavoratori i quali, in quanto destinatari di specifiche tutele in materia formativa, hanno l'obbligo di *“contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”* anche partecipando *“ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro”* (art.20 c. 2 lett.a) e h) D.Lgs.81/08).

Fonte: *Anna Guardavilla - Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro*

ASSENZA DI IDONEI INDUMENTI DI PROTEZIONE

In molte situazioni lavorative il Datore di Lavoro si trova a dover fornire ai suoi dipendenti, in base a quanto stabilito dalla valutazione dei rischi, dei dispositivi di protezione del corpo, degli indumenti di protezione, che possono coprire o sostituire gli indumenti personali e hanno specifiche caratteristiche protettive.

Su questa materia è intervenuta la Corte di Cassazione nella sentenza n° 40396 del 24 settembre 2018 che si è espressa con chiarezza sulle responsabilità di un Datore di lavoro venuto meno all'obbligo di garantire che un lavoratore operi in condizioni di sicurezza, non fornendo nel caso specifico indumenti idonei a proteggerlo nelle parti più esposte del corpo.

Il caso ha riguardato un Datore di Lavoro condannato per aver cagionato ad un lavoratore non regolarizzato lesioni personali gravi consistite in ustioni di secondo e terzo grado agli arti inferiori. In particolare per non aver fornito al lavoratore alcun dispositivo di protezione individuale. Il lavoratore, che stava eseguendo dei lavori di ristrutturazione, era stato colpito agli arti inferiori da una fiammata fuoriuscita da una bomboletta di gas che stava utilizzando un proprio collega di lavoro. La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso del Datore di Lavoro e confermato il giudizio della Corte d'Appello, avendo ravvisato nella condotta dello stesso imprudenza, negligenza e imperizia, oltre che l'inosservanza dell'art. 18, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008, in quanto, quale Datore di lavoro, era venuto meno all'obbligo di garantire che il lavoratore operasse in condizioni di sicurezza, non assicurandosi che fosse adeguatamente protetto dai rischi cui era inevitabilmente esposto con quel tipo di lavorazione, in particolare fornendo allo stesso quantomeno indumenti difficilmente

infiammabili, idonei a proteggere le parti più esposte del corpo, né dando specifiche prescrizioni per garantire che la persona offesa evitasse il rischio di ustioni ed in ogni caso non fornendo apposite prescrizioni circa la cautela da utilizzare con le bombolette".

Fonte: *Punto Sicuro* – Tiziano Menduto



A P P R O F O N D I M E N T O

OMESSA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE

Analizzando la giurisprudenza capita spesso di imbattersi in sentenze che descrivono situazioni nelle quali il Medico Competente non è stato nominato nonostante ricorressero quei casi nei quali la legge ne prevede obbligatoriamente la nomina. In diverse sentenze della Corte di cassazione vengono trattati sia casi legati alla mancata nomina in se', sia casi legati alle conseguenze della mancata nomina su altri piani, p.es. quello in relazione all'insorgenza di malattie professionali.

Nel D.Lgs.81/08 la nomina del Medico Competente è direttamente prevista dall'art.18, comma 1, lett.a) "nei casi previsti dal Decreto Legislativo", ma è indirettamente prevista anche dall'art.41, comma 1, " in tutti i casi dove la normativa vigente prevede un obbligo di sorveglianza sanitaria.

MANCATA NOMINA - La sola mancata nomina del Medico Competente, nel caso in cui sia obbligatoria, è un reato contravvenzionale consistente nella violazione dell'obbligo previsto dall'art.18 c.1 lett.a) D.Lgs.81/08 e sanzionato dal medesimo Decreto con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

In alcune sentenze (fra cui la n° 30918 del 9 luglio 2018) la Corte di Cassazione ha precisato che si tratta di un reato che si perfeziona nel momento stesso in cui sorge l'obbligo per il Datore di lavoro di provvedere alla nomina. La condotta illecita si protrae sino al momento di ottemperanza dell'obbligo di legge e ai fini della sua configurazione non è necessario che dalla violazione delle prescrizioni derivi un danno alla

salute o alla incolumità del lavoratore. La contravvenzione prevista dall'art.55 del D.Lgs.81/08 ha natura di reato permanente.

NOMINA DOCUMENTALMENTE COMPROVATA - La nomina del Medico Competente deve essere sempre comprovata documentalmente. Su quest'aspetto la Corte di Cassazione si è pronunciata chiaramente in alcune sentenze, fra le quali la n° 2580 del 21 gennaio 2019 e la n° 55473 del 12 dicembre 2018. In quest'ultima la mancanza di una traccia documentale della nomina è stata equiparata alla impossibilità di comprovare documentalmente la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

CONSEGUENZE INDIRETTE COLLEGATE ALLA MANCATA NOMINA - Dall'omessa nomina del Medico Competente, allorché obbligatoria, derivano necessariamente, in maniera indiretta, altre conseguenze e ulteriori omissioni a carico del Datore di lavoro o del dirigente in materia di tutela alla salute e sicurezza dei lavoratori , in particolare collegate alla possibilità che il Documento di Valutazione dei Rischi possa essere incompleto nella trattazione dei rischi nei quali è rilevante la competenza e la valutazione del Medico Competente, al fatto che non siano state effettuate le visite mediche ai lavoratori per i quali sono obbligatorie e la relativa sorveglianza sanitaria periodica. Di particolare rilevanza può essere la mancata nomina nel caso di infortuni o dell'insorgenza di malattie professionali. In riferimento a quest'ultima casistica si è espressa la Corte di Cassazione nella sentenza n° 20128 del 9 maggio 2013, nella quale ha confermato la

condanna di un Datore di Lavoro per aver cagionato un'ipoacusia ad un lavoratore "per non avere tempestivamente provveduto alla nomina del Medico competente".

Le conseguenze della mancata nomina del Medico Competente nei casi in cui è obbligatoria, non sono quindi meramente formali, ma sono sostanziali. In tutti i casi di incompletezza nella valutazione dei rischi della propria attività, del verificarsi di infortuni o dell'insorgenza di malattie professionali in qualche modo attribuibili anche alla mancata nomina del Medico Competente, il Datore di Lavoro può essere ritenuto responsabile e conseguentemente sanzionato, sia sul piano amministrativo che penale.



a e s i s
sicurezza - qualità - ambiente

**Il trimestrale "il nostro"
è a cura di Carmine Vitolla
c.vitolla@aesisis.info**