

FEBBRAIO - MARZO 2023

# CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

A cura di NUOVI SERVIZI s.a.s.

## PROROGA SCADENZA MUD 2023

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2023, il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 febbraio 2023** recante la proroga della scadenza per la presentazione del modello unico di dichiarazione ambientale.

Entro l'**8 luglio 2023** (non entro il 30 aprile) i soggetti interessati dovranno presentare alle Camere di Commercio di competenza il Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD), indicando i dati relativi ai rifiuti prodotti e gestiti nel corso del 2022.

Ricordiamo che deve essere presentato un MUD **per ogni unità locale**, obbligata dalle norme vigenti, e che questa può avvenire **solo per via telematica**, salvo eccezioni.

## BIMBO INFORTUNATO IN UN BAR SI APPLICA IL D. lgs. 81/08?

La sentenza Cass. Pen., Sez. IV, 27 febbraio 2023, n. 8483, rimette gli atti al Primo Presidente della Cassazione per assegnare la causa alla sezione civile competente all'esito di un ricorso proposto solo dai genitori di un bambino, costituitisi parti civili nel processo penale, contro la sentenza assolutoria del gestore di un bar accusato della violazione della normativa antinfortunistica.

Massima

In tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, trovano applicazione alla gestione di un esercizio commerciale di bar tabacchi le previsioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, allegato IV, punto i.3.6. atteso che dette disposizioni sono dettate anche per i locali in cui viene esercitata un'attività economica. Ne consegue che **risponde del reato di lesioni personali colpose il gestore che, non provvedendo adeguatamente a segnalare una vetrata sulla quale un avventore sia andato a urtare violentemente provocandosi lesioni**, posto che l'allegato IV del D. Lgs 81/2008 al punto 1.3.6 stabilisce che **le pareti a vetrate siano segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero siano separate dai luoghi di lavoro e dalle vie di circolazione in modo che i lavoratori non possano entrare in contatto con le pareti.**

## IL FATTO

Il processo aveva a oggetto un infortunio verificatosi nel modo seguente. Il ragazzino, di appena nove anni al momento dei fatti, nell'accedere all'esercizio commerciale "Bar Tabacchi" di proprietà dell'imputato, non si era accorto della presenza di una vetrata di separazione tra l'esterno e l'interno e, ritenendo che il passaggio fosse libero, aveva urtato contro tale vetrata e aveva riportato in conseguenza di ciò lesioni giudicate guaribili in giorni 40.

Le sentenze di merito non avevano rilevato profili di colpa in capo all'imputato causalmente ricollegabili all'evento lesivo occorso al minore osservando che:

- a) non sarebbe obbligatorio conformarsi alle norme UNI 7697 e 1260 relative ai criteri di sicurezza nella applicazione delle vetrate;
- b) non potrebbero applicarsi alla gestione di un esercizio commerciale le previsioni del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, allegato IV, punto i.3.6. poiché tali norme hanno a oggetto specifico la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c) neppure sarebbe ipotizzabile una colpa generica, posto che la presenza della vetrata era stata adeguatamente segnalata con una porta fissa, tendaggi interni ed esterni e adesivi di vario genere apposti su di essa.

## RICORSO

Contro la sentenza proponevano ricorso per cassazione i genitori del bambino, costituitisi parti civili nel processo penale, sostenendone l'erroneità. In particolare, per quanto qui di interesse, veniva contestato il giudizio assolutorio, da un lato, ritenendo applicabili nel caso di specie le norme del D.Lgs. n. 81/2008. Secondo la difesa dei genitori, infatti, tale normativa relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro era dettata anche per i locali, quale quello in esame, in cui viene esercitata un'attività economica e che l'allegato IV del D.Lgs. 81/2008 al punto 1.3.6 stabilisce che le pareti a vetrate siano segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero siano separate dai luoghi di lavoro e dalle vie di circolazione in modo che i lavoratori non possano entrare in contatto con le pareti. La vetrata sulla quale era andato a sbattere il minore non era chiaramente segnalata, non era costituita da materiali di sicurezza fino all'altezza di un metro dal pavimento e meno che meno al di sopra e infine non era separata dai luoghi di lavoro.

Dall'altro lato, la difesa dei genitori del ragazzo sosteneva poi l'applicabilità nel caso di specie delle norme UNI. In particolare, la norma UNI 7697/07 relativa ai Criteri di sicurezza nelle applicazioni vetrarie con rimando al D.L. n. 115/1995 (recepito dalla direttiva europea n. 1992/59/CEE, commi 1, 2, 3) ed al successivo D. Lgs. n. 172/2004 (recepito dalla direttiva europea n. 2001/95/CE) avrebbe valore cogente anche in Italia e obbligherebbe pertanto ad adottare accorgimenti per evitare che il vetro possa rompersi e cagionare così danni alle persone.

### SINTESI

Il Tribunale, quale giudice di appello, aveva confermato la sentenza del Giudice di Pace di assoluzione del titolare di un bar tabacchi in ordine al delitto cui all'art. 590 c.p. in danno di un ragazzino di nove anni che, non accorgendosi della presenza di una vetrata di separazione tra l'esterno e l'interno del bar e, ritenendo che il passaggio fosse libero, aveva urtato contro tale vetrata, riportando in conseguenza di ciò lesioni giudicate guaribili in giorni 40.

La Cassazione ha accolto la tesi sostenuta dai genitori del bambino, costituitisi parti civili nel processo penale, ritenendo erronea la sentenza assolutoria, in quanto nella fattispecie, per la S.C., era applicabile la normativa in materia di prevenzione infortuni, a differenza invece di quanto sostenuto dai giudici di merito.

#### Sentenza e motivazioni

La Cassazione, nell'affermare il principio di cui in massima, ha accolto la tesi difensiva delle parti civili, in particolare rilevando come quanto meno in relazione ai profili inerenti all'obbligo di segnalazione delle vetrate (previsti anche dal D. Lgs. 6 settembre 2005, n. 206, Codice del Consumo), il ricorso non fosse manifestamente infondato e, quindi, doveva essere considerato ammissibile. Da qui, secondo la Cassazione, la necessità di esaminarlo, anche se ai soli effetti civili, con conseguente immediata applicazione della nuova norma processuale dell'art. 573, comma 1-bis, c.p.p., con conseguente rimessione degli atti al Primo Presidente della Cassazione per assegnare la causa alla sezione civile competente.

## COSA SI INTENDE PER LAVORATORE "DIRIGENTE" E QUALE FORMAZIONE?

Il Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro all'articolo 2, comma 1, lettera "d" descrive il dirigente come *"la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa"*). Dal predetto articolo 2, comma 1, lettera "d" del D. Lgs. 81/2008 si evince la necessità che il dirigente deve essere in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro e che al DdL compete la verifica di detti requisiti.

L'attività lavorativa del dirigente sta nel potere organizzativo dell'attività lavorativa e nel dovere di vigilanza sulla stessa. Il dirigente svolge funzioni gestionali ed organizzative, espressamente assegnate dal DdL, nella gestione dell'azienda, attuando le direttive date dal DdL.

Il dirigente dirige l'attività produttiva dell'azienda o di un singolo stabilimento o di una unità produttiva o reparto, senza disporre di poteri decisionali e finanziari riguardanti la gestione complessiva dell'azienda che sono in capo al DdL, il quale ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in virtù

di poteri di spesa e decisionali.

Per eseguire tale verifica occorre partire da tre principi fondamentali:

- 1) il "Dirigente ai fini della sicurezza" NON coincide necessariamente con colui che ha la qualifica di "Dirigente" ai fini del CCNL (causa principale dei fraintendimenti e che spesso limita l'individuazione di tali funzioni);
- 2) il "Dirigente ai fini della sicurezza" è, secondo la definizione normativa, colui che "attuа le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa",
- 3) l'assunzione di tale funzione avviene "di fatto" ovvero in ragione della mansione svolta, del ruolo dell'organizzazione e dei poteri gerarchici-funzionali svolti effettivamente all'interno della organizzazione stessa (c.d. *principio di effettività* di cui all'art. 299 D. Lgs. 81/2008). Ciò significa, peraltro, che – anche in caso di mancata individuazione formale da parte dell'azienda – la posizione di garanzia è assunta "di fatto" con conseguenti obblighi e responsabilità.

Anche per i dirigenti vale il principio dell'effettività delle funzioni esercitate, nel senso che dirigente è chi di fatto dirige l'attività, anche se sprovvisto della attribuzione formale. Sempre in base al principio di effettività, il dirigente non è obbligatoriamente inquadrato contrattualmente nella categoria dei dirigenti ma è sostanziale che all'interno dell'azienda svolga le funzioni tipiche del dirigente della sicurezza sul lavoro.

La domanda, partendo dal tema della formazione, ritengo in realtà richieda una risposta sull'organigramma.

Si precisa innanzi tutto che la Legge 215/2021 ha previsto alcune modifiche (che verranno poi concretizzate con un nuovo Accordo Stato-Regioni ancora non pubblicato) che riguardano la formazione del Datore di Lavoro e alcuni ulteriori aspetti (tra cui il termine di aggiornamento) della formazione dei Preposti e dei Dirigenti.

L'obbligo di formazione dei "Dirigenti ai fini della sicurezza" era invece già presente nel nostro ordinamento dal 2008 (con il D. Lgs. 81/2008); requisiti minimi (16 ore), contenuti e modalità di erogazione sono poi stati definiti dall'Accordo Stato-Regioni del 2011.

Se quindi vi sono in azienda soggetti che rivestono la funzione (posizione di garanzia) di "Dirigente ai fini della sicurezza", per questi soggetti è prevista la formazione.

## NUOVO BANDO INAIL ISI FINANZIAMENTI ALLE IMPRESE 2023

L' INAIL con il nuovo bando ISI 2022, mette a disposizione nuovi contributi a fondo perduto fino al 65% per le imprese che realizzano interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

**BENEFICIARI:** Imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, con specifiche esclusioni a seconda della tipologia di finanziamento richiesto ed a condizione che non abbiano ottenuto

provvedimento di ammissione per uno degli Avvisi ISI 2018 e 2019 e 2021

**ATTIVITA' AMMISSIBILI:** Interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso interventi oltre gli obblighi di legge che riducano un rischio per i lavoratori:

- Asse 1: Progetti di investimento e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale;
- Asse 2: Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi;
- Asse 3: Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto;
- Asse 4: Progetti alle micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (solo micro e piccole imprese operanti nel settore della ristorazione);
- Asse 5: Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli.

**ENTITA' DEL FINANZIAMENTO:**

Per gli Assi 1, 2, 3 e 4, sull'importo delle spese ammissibili è concesso un finanziamento in conto capitale nella misura del 65% dell'imponibile con i seguenti limiti:

- Il contributo massimo erogabile per gli assi 1, 2, e 3 è pari a € 130.000,00
- Per l'asse 4 il contributo massimo concedibile è di € 50.000,00

Per l'Asse 5 il finanziamento è concesso nella misura del 40% per la generalità delle imprese agricole e del 50% per giovani agricoltori, ciascun progetto il finanziamento non potrà essere superiore a € 60.000,00.

**NOTE:** Gli interventi non devono essere realizzati o in corso di realizzazione alla data di chiusura dello sportello di presentazione delle domande.

## RISCHI DA VIOLENZA E MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

La **valutazione dei rischi da violenza e molestie** nei luoghi di lavoro è un tema di grande attualità che rappresenta una minaccia per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Anche dal punto di vista sociale si sta manifestando una crescente preoccupazione in merito, tanto che diverse istituzioni politiche e del lavoro hanno espresso la loro apprensione attraverso la redazione e analisi di documenti a riguardo.

Una **recente analisi effettuata dall'OIL** - Organizzazione Internazionale del Lavoro - rivela dati sorprendenti: più di un lavoratore su 5 (quasi il 23% degli intervistati) ritiene di aver subito violenza e/o molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito del lavoro.

Si parla di **violenze interne** quando le minacce, le violenze fisiche, il mobbing, le molestie o altri atti violenti vengono effettuate fra dipendenti e di **violenze esterne** quando derivano invece da contatti con terze parti.

Il 15 gennaio 2021, con Legge n. 4/21, è stata ratificata in Italia la **Convenzione ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro** che si applica a tutti i settori lavorativi privati e pubblici. Il tema trattato dalla Convenzione richiede l'attenta **gestione e valutazione di tutte le problematiche connesse alla violenza e alle molestie** che si verificano in occasione e connessione con il lavoro o che scaturiscano da esso.

La **presa in carico del rischio violenza e molestie** da parte delle aziende spetta alla figura del Datore di Lavoro in collaborazione con i team HSE e HR. Il garante della sicurezza, oltre a permettere la conformità ai requisiti normativi (D. Lgs. 81/08 - Art. 28 che richiama l'obbligatorietà alla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori) e il rispetto delle Linee Guida della ISO 45003 ("Gestione della salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psico-sociali"), ha il compito di sostenere **la tutela della salute dei lavoratori intesa come benessere psico-sociale e organizzativo** con il conseguente aumento di **sinergia ed engagement aziendali**.

In un contesto di **logica di prevenzione e protezione che mette al centro il lavoratore come persona** sarà pertanto fondamentale intraprendere un percorso che comprenda le seguenti fasi:

- Mappatura di condizioni e/o attività soggette alla presenza di violenze di origine interna o esterna all'organizzazione;
- Valutazione del rischio specifico per gruppo omogeneo/mansione;
- Identificazione delle misure di prevenzione specifiche e/o delle misure organizzative di miglioramento.
- Pianificazione di interventi informativi e formativi rivolti ai lavoratori e ad altri soggetti interessati.

## **CORSI IN PROGRAMMA**

### **Corso Formazione Specifica 1<sup>a</sup> lezione - basso, medio, alto rischio**

Mercoledì 29 marzo 2023 dalle 14,00 alle 18,00

### **Corso Formazione Specifica 2<sup>a</sup> lezione - medio, alto rischio**

Mercoledì 5 aprile 2023 dalle 14,00 alle 18,00

### **Corso Formazione Specifica 3<sup>a</sup> lezione - alto rischio**

Mercoledì 12 aprile 2023 dalle 14,00 alle 18,00

### **Corso Preposti**

Martedì 4 e 11 aprile 2023 dalle 14,00 alle 18,00

### **Corso aggiornamento carrellisti 4 ore**

Martedì 18 aprile 2023 dalle 14,00 alle 18,00

### ***NUOVI SERVIZI s.a.s di Brino Valerio & C.***

Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

e-mail: [info@nuoviservizi.com](mailto:info@nuoviservizi.com) [www.nuoviservizi.com](http://www.nuoviservizi.com)