

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.161 DEL 05/05/14



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

NORMATIVA E MODALITA' RELATIVE AL CONTROLLO DI ASSUNZIONE DI ALCOL E DI SITUAZIONI DI ALCOL DIPENDENZA DA PARTE DEI LAVORATORI - SECON- DA PARTE	1
PRESCRIZIONI PER LA SICUREZZA NELLA RACCOLTA DEI RIFIUTI	5
LE RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI E MALATTIE	8
DECRETO LAVORO 2014: ECCO I PRINCIPALI CONTENUTI	13

NORMATIVA E MODALITA' RELATIVE AL CONTROLLO DI ASSUNZIONE DI ALCOL E DI SITUAZIONI DI ALCOL DIPENDENZA DA PARTE DEI LAVORATORI - SECONDA PARTE LE CONSULENZE DI SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! - N.46

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti dei lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

In questo caso, vista la lunghezza e la complessità dell' argomento, ho diviso il documento in due parti.

La prima (pubblicata nella precedente newsletter) era relativa a:

- La Legge 30 marzo 2001, n.125
- L'Intesa Stato Regioni del 16 marzo 2006
- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81

La seconda (questa) è relativa a:

- La Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana
- Valutazione alcolemica tramite etilometro
- Valutazione sanitaria di primo livello
- Valutazione sanitaria di secondo livello
- Reintegro nella mansione

Marco Spezia

QUESITO

Ciao Marco,

sono un autoferrotranviere di una azienda di trasporto pubblico Toscana, addetto alla guida di autobus di linea.

L'azienda ci ha spiegato che per tale mansione è assolutamente vietato il consumo di alcol e ci sottopone ad analisi del sangue.

Ti chiedo se quanto sopra è corretto e se esiste una norma o una circolare che indichi le modalità sui controlli che possono fare le aziende sul consumo di alcol con prelievo di sangue al lavoratore.

RISPOSTA

Ciao,

a seguire una mia relazione su quanto mi richiedi.

Per un migliore inquadramento della questione, ho prima riportato la normativa di riferimento a livello nazionale e a livello locale (Regione Toscana) e successivamente quanto prescritto in dettaglio dalla Regione Toscana (mediante specifica Deliberazione) per il controllo dell'assunzione di alcol e di alcol dipendenza.

A seguire ti riporto anche i link a cui scaricare i seguenti documenti, citati nella relazione o di integrazione alla stessa:

- Legge 125/01 (legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati)
http://www.publitalia.it/bin/Documento/C_1_Documento_581_file.pdf
- Intesa Stato Regioni del 16 marzo 2006
http://prevenzione.ulss20.verona.it/docs/Spisal/MedicoCompetente/SanBonifacio26mar09/Provvedimento_alcol_16mar06.pdf

- Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana
<http://www.medicocompetente.it/files/documenti/707-Linee-di-indirizzo-Regione-Toscana.pdf>
- Opuscolo "Alcol, sai cosa bevi".
http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_104_allegato.pdf

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco Spezia

NORMATIVA RELATIVA AL CONTROLLO DI ASSUNZIONE DI ALCOL E DI SITUAZIONI DI ALCOL DIPENDENZA DA PARTE DEI LAVORATORI

La Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana

La Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana riporta le "Linee di indirizzo per gli accertamenti sanitari di assenza di alcol dipendenza in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi" e fa riferimento ai citati atti normativi in materia (Legge 125/01, Intesa Stato Regioni del 16 marzo, 2006, D.Lgs.81/08).

Tale documento delibera di approvare il documento riportato in allegato (Allegato A), che ne forma parte integrante e sostanziale, denominato "Procedura per gli accertamenti sanitari di assenza di alcol dipendenza in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi".

L'Allegato A della Deliberazione del 9 dicembre 2013 diventa quindi il documento di riferimento, per la regione Toscana, per quanto riguarda gli accertamenti di assunzione di alcol (ex Legge 125/01) e di alcol dipendenza (ex articolo 40, comma 4 del D.Lgs.81/08).

CONTROLLI SULL'ASSUNZIONE DI ALCOL E DI SITUAZIONE DI ALCOL DIPENDENZA APPLICABILI PER LA REGIONE TOSCANA

L'Allegato A della Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana, oltre a indicare come sia obbligo a carico del datore di lavoro la specifica valutazione e gestione del rischio relativa all'assunzione di alcol e la definizione di specifiche procedure, anche di sorveglianza sanitaria (per tramite del medico competente), individua le modalità di valutazione alcolemica mediante etilometro (per il controllo dell'assunzione di alcol durante il lavoro) e di sorveglianza sanitaria per le mansioni a rischio (per il controllo di condizioni di alcol dipendenza).

Valutazione alcolemica tramite etilometro

La valutazione con etilometro può essere effettuata esclusivamente dal medico competente oppure da medici del lavoro delle ASL, secondo le esigenze aziendali e i criteri specificati nel protocollo sanitario, che devono essere resi noti ai lavoratori, per tramite dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Gli etilometri da utilizzare (con sensore a raggi infrarossi oppure con sensore elettrochimico) devono essere marcati CE in base alla Direttiva 93/42 CEE sui dispositivi medici.

Il valore del test alcolemico risultante (che deve tenere conto dei possibili limiti di tolleranza delle metodiche analitiche utilizzate e della produzione endogena di alcol) deve essere pari a 0 (zero) g di alcol per litro di sangue.

Tale limite è diverso da quello fissato dal Codice della Strada (che permette una alcolemia fino a 0,5 g di alcol per litro di sangue), in quanto è indice di un assoluto divieto di assunzione di ogni sostanza alcolica (come richiesto dalla Legge 125/01), sia durante il lavoro, che nelle ore precedenti.

Qualora vi sia una positività o un rifiuto del lavoratore a sottoporsi al test con etilometro, il medico competente deve avvisare il datore di lavoro (o dirigente da lui delegato) in modo che siano attuati i provvedimenti del caso previsti dalle procedure aziendali (non idoneità alla mansione e quindi sospensione dell'attività lavorativa, fino a successivo test con esito negativo).

Valutazione sanitaria di primo livello

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria, l'Allegato A della Deliberazione del 9 dicembre 2013, n.1065 della Regione Toscana prevede due livelli di accertamenti.

Il primo livello della sorveglianza è condotto dal medico competente aziendale mediante visite mediche, interviste e analisi cliniche a tutti i lavoratori le cui mansioni prevedono le attività a rischio di cui all'Intesa Stato Regioni del 16 marzo 2006.

Nell'ambito del primo livello il medico competente provvede ai seguenti accertamenti:

- anamnesi specifica;
- visita medica;
- colloquio clinico orientato a identificare problemi e patologie alcol correlate acute e croniche;
- test AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) o test AUDIT-C (ridotto);
- prelievo ematico.

Il prelievo ematico può essere finalizzato alla sola caratterizzazione dei seguenti parametri:

- MCV (volume cellulare medio);
- AST (aspartato amino transferasi);
- ALT (alanina amino transferasi);
- gammaGT (gamma glutamil trasferasi);
- trigliceridi.

Se sulla base di tali accertamenti il medico competente individua un lavoratore con consumo di alcol a rischio o dannoso, secondo la classificazione ICD-10 (Classificazione Internazionale delle Malattie dell'OMS), ma non ancora condizioni di alcol dipendenza, egli dovrà svolgere per tale lavoratore:

- azioni di counselling (accompagnamento) e brief intervention (assistenza primaria);
- eventuale ravvicinamento della periodicità delle visite mediche;
- controlli con etilometro a sorpresa;
- eventuale collaborazione con il Medico di Medicina Generale.

Nel caso invece di sospetta alcol dipendenza, sempre sulla base della valutazione di primo livello, il medico competente dovrà inviare il lavoratore al CCA (Centro di Consulenza Alcolologica: servizio ambulatoriale di valenza aziendale in cui operano specialisti con specifiche competenze algologiche) istituito presso le ASL locali, per la valutazione di secondo livello e contestualmente dovrà formulare giudizio di non idoneità temporanea lavorativa alla mansione specifica.

Valutazione sanitaria di secondo livello

L'obiettivo della valutazione di secondo livello è quello di escludere la presenza di dipendenza da alcol o, in caso contrario, di definirne la gravità e di avviare un percorso di recupero del lavoratore.

Per poter effettuare la diagnosi di dipendenza da alcol si ritiene necessario, di norma, un periodo di valutazione di almeno 30-40 giorni.

In tale periodo vengono effettuate visite mediche comprendenti:

- anamnesi mirata;
 - colloquio clinico;
 - test AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) o test AUDIT-C (ridotto);
- vengono eseguiti prelievi ematici per il monitoraggio dei seguenti parametri:
- MCV (volume cellulare medio)

- AST (aspartato amino transferasi)
- ALT (alanina amino transferasi)
- gammaGT (gamma glutamil trasferasi)
- trigliceridi

e vengono eseguiti prelievi delle urine per la ricerca di ETG (Etilglucuronide).

Al lavoratore viene inoltre richiesta autocertificazione dove dichiara se è stato o meno sottoposto a:

- trattamenti socio sanitari per abuso/dipendenza da alcol presso strutture pubbliche o private;
- soccorsi ricevuti da strutture di pronto soccorso o di ricovero per trattamento di patologie correlate all'abuso/dipendenza da alcol;
- precedenti accertamenti medico legali per abuso/dipendenza da alcol.

Al lavoratore viene inoltre richiesta l'astensione dal consumo delle bevande alcoliche durante la durata del percorso valutativo in modo da valutare la sua capacità di controllare questo stile di vita.

Completato l'iter diagnostico il medico del CCA effettua una relazione in cui certifica se i criteri diagnostici ICD-10 per dipendenza da alcol risultino o meno soddisfatti e la invia al medico competente aziendale.

Se la certificazione del CCA attesta che i criteri diagnostici ICD-10 per dipendenza da alcol risultano soddisfatti, ciò comporta la non idoneità lavorativa alla mansione specifica e l'invio del lavoratore all'Equipe Alcolologica di zona per un percorso di trattamento.

Reintegro nella mansione

La certificazione di dipendenza da alcol in remissione, da almeno tre mesi, anche con l'utilizzo di specifici farmaci (disulfiram) e/o la frequenza di gruppi di Auto Aiuto (effettuata dall'Equipe Alcolologica), comporta, da parte del medico competente, il giudizio di idoneità alla mansione specifica, ma solo per non oltre tre mesi, con successiva rivalutazione da parte del medico competente in base alla relazione del CCA.

Il monitoraggio da parte del CCA continua fino al raggiungimento della remissione completa protratta di 12 mesi.

In caso di remissione completa e protratta, il medico competente può esprimere giudizio di idoneità alla mansione, con conseguente reintegro alla mansione.

Se nel periodo dei 12 mesi di monitoraggio vi è:

- ricaduta nell'utilizzo di alcolici;
- non aderenza al programma;

il medico del CCA lo comunica in forma scritta al medico competente, che deve sospendere il giudizio di idoneità e dichiarare il lavoratore non idoneo alla mansione.

PRESCRIZIONI PER LA SICUREZZA NELLA RACCOLTA DEI RIFIUTI

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

18 aprile 2014

Una raccolta di prescrizioni tratte da una buona prassi validata dalla Commissione Consultiva. Indicazioni e rischi nella raccolta manuale, raccolta meccanizzata automatica, compattazione e ribaltamento, spazzamento e pulizia.

Non sono solo i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali che ci ricordano come l'industria dei rifiuti solidi urbani e in particolare la raccolta dei rifiuti siano ad elevato rischio per l'incolumità degli operatori. E' sufficiente ragionare sui vari pericoli presenti in strada (movimentazione dei carichi, incidenti con automezzi, cadute e scivolamenti, temperature esterne, rischi biologici e chimici, ecc.) per comprendere come sia importante ridurre i rischi con interventi preventivi e offrire agli operatori una formazione efficace.

Per aumentare la sensibilizzazione dei lavoratori sul tema della sicurezza nella raccolta rifiuti, torniamo a parlare di una buona prassi validata l'anno passato, nella seduta del 29 maggio 2013, dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

La buona prassi, dal titolo "Sicuramen...E TRA noi: formazione, non obbligatoria, in materia di sicurezza per tutti i dipendenti del settore ambiente, al fine di migliorare il sistema Salute e Sicurezza sul Lavoro", applicata dall'Azienda Energia Territorio Risorse Ambientali (ETRA SpA), riguardava un intervento formativo relativo a lavoratori cui sono assegnate attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, tutela e decoro del territorio con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per il trasporto e la movimentazione di rifiuti.

I documenti allegati alla scheda di presentazione della buona prassi contengono prescrizioni per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e istruzioni operative inerenti la guida degli automezzi e i comportamenti da seguire nel utilizzo dei macchinari.

Nel documento/intervento "La Sicurezza si fa strada", a cura della dottoressa Lara Driutti e del dottor Giovanni Simioni, si ricorda che i lavori in strada sono attività e operazioni necessarie a mantenere l'igiene pubblica e urbana e riguardano:

- raccolta periodica e continuativa dei rifiuti solidi urbani,
- spazzamento,
- pulizia meccanizzata ed il lavaggio di tutte le superfici e aree pubbliche.

I rischi e pericoli sono molti.

Ad esempio:

- pericoli ambientali: traffico, affollamento, scarsa visibilità ed illuminazione, tortuosità, complessità degli spazi di manovra, inquinamento chimico fisico;
- rischi ambientali: incidenti stradali, colpi di calore, congelamento, contusioni, cadute, inciampi;
- pericoli traumatici da attrezzatura: manuale, meccanizzata, semovente;
- pericoli traumatici da mobilità individuale e da coordinamento operatori-mezzo: cadute dal basso all'alto, scivolamenti, inciampi, urti.

Queste le prescrizioni per la raccolta manuale (svuotamento cestini e portarifiuti, svuotamento sacchi umido):

- salire, scendere e caricare i rifiuti sul mezzo dal marciapiede o comunque dal lato più protetto rispetto alla strada;
- tenere sempre le luci accese e segnalatori lampeggianti;
- indossare i DPI: indumenti alta visibilità, calzature con suola antiscivolo e puntale anti schiacciamento, e guanti;
- prestare la massima attenzione durante gli attraversamenti;
- qualora il mezzo impedisca la visuale, sporgersi con la testa prima di uscire dall'ingombro.

Si ricorda inoltre di non comprimere mai i rifiuti tra le mani; non mangiare, non fumare, non

toccare il viso con i guanti.

Riguardo alla raccolta meccanizzata con assistenza manuale (sacchi e materiale sfuso non ingombrante, cassonetti, bidoncini) sono presentate varie prescrizioni per il conducente:

- rispettare le norme del Codice della Strada ed i limiti di velocità;
- controllare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza e di comando (impianto frenante, dispositivi di comando, avvisatore acustico e del lampeggiante, sensore uomo in pedana);
- evitare improvvisi cambi di direzione;
- adottare particolare precauzione nelle manovre in presenza di operatori a terra;
- controllare la pulizia e il corretto orientamento degli specchi retrovisori;
- indossare la cintura di sicurezza in fase di trasferimento;
- non guidare con guanti di protezione;
- tenere le luci accese e i segnalatori lampeggianti di stazionamento;
- sostare in fase per la raccolta senza intralciare il traffico (per quanto possibile) eventualmente segnalare l'attività in maniera adeguata;
- coadiuvare e darne preventivamente il consenso all'operatore a terra in caso di suo attraversamento della sede stradale;
- rispettare i regolamenti dei siti di destinazione dei rifiuti o comunque dei luoghi di lavoro frequentati.

Inoltre, in fase di partenza e manovra, il conducente deve:

- evitare brusche frenate e ripartenze;
- prima di procedere con le manovre dovrà sempre verificare che i colleghi (ed eventuali altre persone) si trovino in posizione di sicurezza;
- in caso di manovre difficoltose chiedere aiuto ai colleghi che devono comunque rimanere in posizione di sicurezza.

Infine, in caso di emergenza/malfunzionamento, il conducente deve:

- segnalare immediatamente al preposto eventuali malfunzionamenti o rotture del mezzo;
- in caso di guasti o malfunzionamenti non compiere interventi affrettati.

Nella raccolta meccanizzata automatica per il conducente è importante:

- rispettare le norme del Codice della Strada ed i limiti di velocità;
- verificare attentamente le condizioni degli spazi di manovra e la presenza di pedoni o di altri veicoli;
- condurre una guida prudente in ragione delle dimensioni e complessità del mezzo;
- scendere dal mezzo dopo aver verificato dal retrovisore laterale l'arrivo di nessun veicolo;
- in caso di emergenza o malfunzionamento del mezzo, attenersi a quanto stabilito nelle procedure aziendali;
- in caso di dubbio o difficoltà chiedere al proprio superiore;
- in fase di sosta azionare il freno a mano;
- tenere accese luci e segnalatori di direzione.

Non mancano poi le prescrizioni per l'operatore a terra:

- evitare spinte, trazioni, sollevamenti bruschi dei sacchi;
- per carichi pesanti aiutarsi con la spinta delle gambe;
- mantenersi sempre in posizione posteriore o laterale, e visibile dalla cabina di guida, rispetto al mezzo operatore: non attraversare davanti al mezzo operatore;
- qualora il mezzo impedisca la visuale, sporgersi prima con la testa;
- mantenersi sempre sul marciapiede o sul lato protetto della strada;
- indossare anche di giorno indumenti ad alta visibilità;
- mantenersi saldamente sulla piattaforma;
- non toccare mai il sollevatore o il cassonetto sollevato.

E' necessario poi prestare massima attenzione durante gli attraversamenti.

Ricordando che l'ingombro dei cassonetti può nascondere un collega, nella fase di compattazione e ribaltamento l'operatore a terra deve:

- prima e durante l'azionamento del gruppo di sollevamento e di ribaltamento dei contenitori

- deve sempre accertarsi che non sia presente nessuna persona;
- assicurarsi sempre del corretto aggancio degli attacchi del dispositivo del voltacontenitore con i contenitori stessi;
- in caso di mancato aggancio riposizionare immediatamente il contenitore a terra e ripetere l'operazione;
- segnalare subito al preposto eventuali malfunzionamenti o rotture della macchina, nonché accidentali danneggiamenti ai dispositivi di protezione esistenti.

Si segnala che l'operatore non deve:

- avvicinarsi alle parti meccaniche in movimento durante le operazioni di carico e scarico dei bidoni e/o dei cassonetti;
- avvicinarsi al meccanismo di compattazione costipazione;
- indossare capi d'abbigliamento svolazzanti o oggetti che possano impigliarsi nelle parti in movimento;
- rimuovere o modificare i dispositivi di protezione e di sicurezza presenti.

Riguardo allo spazzamento e pulizia, queste sono le indicazioni per lo spazzamento manuale:

- utilizzare i DPI;
- salire e scendere dal lato più protetto della strada;
- tenere sempre accese luci e segnalatori (attenzione di notte il rischio investimento è elevato);
- sulla sede stradale utilizzare l'eventuale segnaletica in dotazione;
- evitare gli attraversamenti pericolosi o in condizioni di scarsa visibilità.

Nel caso di spazzamento meccanizzato con assistenza, queste le prescrizioni per il conducente del mezzo:

- rispettare le norme del Codice della Strada;
- essere addestrati all'utilizzo del mezzo;
- salire e scendere dal mezzo dal lato protetto rispetto alla strada;
- tenere sempre accese luci e segnalatori lampeggianti;
- adottare particolare prudenza nella manovre e nella conduzione in presenza degli operatori.

Mentre l'operatore a terra deve:

- non forzare i rifiuti sotto le spazzole rotanti, per evitare impigliamenti;
- tenere lontano gli arti;
- dove possibile mantenersi sul marciapiedi;
- non attraversare la sede stradale davanti al mezzo operatore, ma mantenersi sempre in posizione laterale, in posizione visibile dalla cabina di guida del mezzo operatore;
- indossare il corpetto ad alta visibilità.

Ricordando che il documento si sofferma anche sul travaso fra mezzi e sullo svuotamento delle campane, concludiamo con alcune prescrizioni per lo spazzamento automatico:

- rispettare le norme del Codice della Strada ed i limiti di velocità;
- essere addestrati all'utilizzo del mezzo;
- salire e scendere sempre dal lato più protetto rispetto alla strada;
- tenere sempre accese luci e segnalatori lampeggianti;
- in caso di guasto non compiere interventi affrettati o che vanno al di là delle proprie competenze;
- togliere le chiavi dall'interruttore generale se la spazzatrice viene lasciata incustodita;
- allontanare eventuale personale estraneo dalle lavorazioni;
- non indossare indumenti con maniche larghe, lacci o cinture;
- durante le operazioni di stallo si raccomanda di parcheggiare la macchina su di un pavimento piano ed orizzontale.

Il documento della Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (Buone Prassi approvate nella seduta del 29 maggio 2013) "Sicuramen...E TRA noi: formazione, non obbligatoria, in materia di sicurezza per tutti i dipendenti del settore ambiente, al fine di migliorare il sistema Salute e Sicurezza sul Lavoro" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/BuonePrassi/Buone_Prassi_29052013_E

[TRA.pdf](#)

LE RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI E MALATTIE

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

18 aprile 2014

Un approfondimento sul tema della responsabilità del datore di lavoro per infortuni sul lavoro e malattie professionali si sofferma sulla normativa, sulle responsabilità civile, penale e amministrativa e sulla costituzione di parte civile.

Spesso le parti sociali sono una fonte molto ricca di elaborazione di documenti, non solo in materia di prescrizioni per la prevenzione, ma anche di principi e esperienze giurisprudenziali relativi alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Riportiamo dunque un documento pubblicato sul sito della Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi dell'Abruzzo che affronta il tema della responsabilità del datore di lavoro per infortuni sul lavoro e malattie professionali soffermandosi non solo sulla normativa e sulla responsabilità (civile, penale e amministrativa), ma anche sulla possibilità di costituzione di parte civile nei confronti del datore di lavoro.

RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

PREMESSE STORICO GIURIDICHE – NORMATIVA NAZIONALE E COMUNITARIA

Che il lavoratore dovesse essere assistito è principio antico e costituisce un sentimento fondamentale del vivere in un contesto sociale. Già infatti durante la rivoluzione francese si affermava che la società è tenuta a provvedere alla sussistenza di tutti i suoi membri.

A queste premesse, per altro verso, corrisponde il principio, anch'esso risalente al diciannovesimo secolo e tuttora valido, per cui chi si giova del lavoro di un soggetto, deve anche assumersi i correlativi doveri ed obblighi intesi a garantire la suddetta assistenza e sicurezza in caso di infortuni o malattie professionali.

Il soggetto che deve garantire il lavoratore è, quindi, il suo datore di lavoro, sia esso individuo o persona giuridica.

La responsabilità del datore di lavoro nasce dalla necessità di attuare i suddetti principi riconosciuti dalla nostra Costituzione vedi: articolo 32 (tutela della salute nei luoghi di lavoro), articolo 35 (tutela del lavoro), articolo 38 (tutela del lavoratore in caso di infortunio, malattia), articolo 41 (l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da arrecare danno alla sicurezza alla libertà, alla dignità umana), nonché ribaditi dalle norme dell'ordinamento dello Stato Italiano.

Nell'ambito del nostro ordinamento già la lontana Legge n.80 del 17 marzo 1898 costituisce la prima normativa nella materia prevedendo una assicurazione obbligatoria a carico del datore di lavoro contro gli infortuni per le industrie più pericolose; il primo Testo Unico di legge per gli infortuni degli operai sul lavoro viene successivamente emesso con Regio Decreto n.51 del 31/01/04; la Legge n.1765 del 17/08/35 riconfermava ancora la tutela del lavoratore ed i conseguenti obblighi del datore di lavoro, ed infine, il "Testo Unico" Decreto del Presidente della Repubblica n.1124 del 1965 e il D.Lgs.38/00 costituiscono l'attuale normativa speciale di riferimento.

A parte, ma considerata norma fondamentale, deve essere citata la disposizione di cui all'articolo 2087 del Codice Civile della quale si dirà e alla quale va affiancata la norma di cui all'articolo 2049 del medesimo Codice Civile.

In sede penale dobbiamo, inoltre tenere presenti altre disposizioni che prevedono, parimenti, la responsabilità del datore di lavoro per particolari fattispecie criminose (articolo 437 e articolo 451 del Codice Penale), per non parlare di tutti i reati contravvenzionali per omissione di misure di sicurezza previsti dal D.Lgs.626/94 e successivamente dal D.lgs.81/08.

Sono citazioni in sintesi di norme che poi in prosieguo vedremo più in particolare valutando come la normativa abbia via via previsto i modi e le condizioni per il sorgere di una responsabilità del datore di lavoro nei casi di cui si discute.

Altrettanti riconoscimenti del diritto alla salute e sicurezza del lavoratore con conseguenti ob-

blighi per chi ne è datore di lavoro, sono chiaramente previsti dal diritto comunitario. Già il Trattato di Roma del 25 marzo 1957 all'articolo 118 prevedeva la protezione del soggetto contro gli infortuni sul lavoro.

Nel diritto comunitario, ricordiamo il Regolamento CEE 14 giugno 1971 n.1408 che afferma il diritto di rivalsa degli Enti assicuratori nei confronti del responsabile dell'infortunio, ma, in particolare, va ricordata la Direttiva 39/391/CE che all'articolo 5 riconosce l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro. Le Direttive devono, comunque essere recepite dallo Stato Membro con apposita legge, peraltro, ricordiamo che la stessa Costituzione, all'articolo 10 impone di uniformarsi alle norme del diritto internazionale.

La responsabilità del datore di lavoro per inosservanza dei suddetti principi è, dunque, riconosciuta anche in sede di diritto comunitario, con la conseguenza che una eventuale normativa interna di uno Stato membro non potrebbe escludere tale responsabilità in quanto contraria a norme comunitarie prevalenti sulla normativa nazionale.

Si aggiunga che la Costituzione Europea medesima ha ribadito il diritto a condizioni di lavoro sane e sicure (articolo II 91) e il diritto ad un livello elevato di protezione della salute umana (articolo II 95).

I TIPI DI RESPONSABILITA'

Dopo tali premesse, passiamo ad osservare da vicino quale e quando vi sia responsabilità del datore di lavoro per i casi di infortuni o malattie professionali.

La responsabilità del datore di lavoro, ovviamente, sorge quando questi non ha osservato gli obblighi a lui imposti per la tutela del lavoratore.

In sintesi, al datore di lavoro possono essere riconosciute tre tipi di responsabilità:

- responsabilità civile;
- responsabilità penale;
- responsabilità amministrativa.

RESPONSABILITA' CIVILE

Come accennato in precedenza, norma basilare per il riconoscimento della responsabilità è l'articolo 2087 del Codice Civile che impone al datore di lavoro di adottare le misure atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Sul contenuto di detta norma si è molto parlato e molto discusso, sia in dottrina che in giurisprudenza. Si è detto che in tale disposizione trovano giustificazione e origine le successive speciali norme che prevedono misure di sicurezza sul luogo di lavoro, che da tale norma trae anche origine la responsabilità penale del datore di lavoro in base all'articolo 40 del Codice Penale per non aver impedito l'evento; si è, inoltre, detto che in base ai principi in tale norma enunciati, è giustificata l'azione di regresso dell'ente assicuratore nei confronti del datore di lavoro inadempiente.

Basti ora dire che la norma appare, per così dire, a contenuto aperto. Infatti, la citata disposizione del Codice Civile si riporta solo in via generica ad alcuni parametri quali la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per imporre, poi, al datore di lavoro le misure di sicurezza da adottare.

Ne consegue che vi è ampio margine per riconoscere la responsabilità del datore di lavoro, posto che questi si deve sempre adeguare alla evoluzione della tecnica e della esperienza per ritenersi in regola con le misure di sicurezza adottate.

Altra disposizione del Codice Civile da esaminare è quella di cui all'articolo 2049.

In base a tale norma il datore di lavoro è responsabile anche quando l'omissione delle misure di sicurezza sia stata direttamente effettuata da altra persona da lui incaricata nell'ambito delle mansioni a lui conferite. In altri termini, il datore di lavoro risponde dei danni causati da violazione di misure di sicurezza compiuti dai suoi preposti o sorveglianti.

Sulla natura di tale responsabilità si è ugualmente discusso, ma è prevalente la tesi che trattasi di responsabilità oggettiva come è stato anche recentemente ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione (sentenza n.6033 del 6 marzo 2008; sentenza n.6632 12 marzo 2008) che ha affermato la configurabilità della responsabilità di cui all'articolo 2049 del Codice Civile allorché tra l'evento illecito e le mansioni affidate sussista un rapporto di occasionalità necessaria.

E' quest'ultimo uno dei pochi casi di responsabilità che la legge prevede senza indagare sul comportamento del soggetto, responsabilità che nasce sol che il preposto abbia commesso l'illecito nello svolgimento delle incombenze a lui attribuite dal datore di lavoro.

Da tanto detto, si può notare l'importanza che il legislatore attribuisce alla tutela del lavoratore.

Il principio della responsabilità oggettiva del datore di lavoro viene anche ripreso dalle norme speciali contro gli infortuni e le malattie professionali di cui al Testo Unico D.P.R.1124/65 che la prevede all'articolo 10 come presupposto della azione di regresso dell'INAIL.

Ciò posto, il riconoscimento di responsabilità civile del datore di lavoro comporta l'obbligo di risarcire i danni causati al lavoratore a seguito del fatto lesivo verificatosi.

Vedremo successivamente quanto in definitiva viene risarcito direttamente dal datore di lavoro e quanto invece indennizzato dall'Ente assicuratore.

In sostanza, il lavoratore deve, per legge, essere interamente indennizzato dei danni subiti a causa del lavoro, e se vi è colpa del datore di lavoro deve essere da lui risarcito direttamente (vedi danno differenziale) o tramite l'ente assicuratore pubblico INAIL.

Un commento a parte. merita l'assicurazione obbligatoria INAIL ed i suoi riflessi sulla responsabilità civile del datore di lavoro.

Dice l'articolo 10 del D.P.R.1124/65 che la responsabilità civile del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro è esonerata, cioè esclusa, dalla assicurazione obbligatoria prevista dal citato Testo Unico, ovvero dalla assicurazione INAIL. Ne consegue che il datore di lavoro non risponde dei fatti che hanno determinato l'infortunio, purché non si tratti di aver commesso reato per il quale il datore di lavoro ha riportato condanna penale. In altri termini, la responsabilità civile del datore di lavoro permane, nonostante la suddetta assicurazione, quando abbia avuto condanna penale per il fatto dal quale è derivato l'infortunio.

Permane la responsabilità civile del datore di lavoro, nonostante l'assicurazione INAIL, anche quando vi sia sentenza penale a carico del preposto alla direzione o sorveglianza del lavoro ritenuto direttamente colpevole dell'infortunio.

E' questo il caso di responsabilità oggettiva del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2049 del Codice Civile di cui si è detto.

RESPONSABILITA' PENALE

A questo punto occorre parlare della già menzionata responsabilità penale del datore di lavoro. Le norme che impongono l'osservanza di misure di sicurezza nello svolgimento del lavoro, sono norme di rilevanza penale la cui inosservanza comporta commissione di reato, passibile di sanzione.

Le norme di tale natura sono innanzi tutto quelle previste dal Codice Penale (articolo 437) che stabilisce la responsabilità di chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro ovvero li rimuove o li danneggia è punito con la reclusione, con l'aggravante specifica se dal fatto deriva un disastro o un infortunio.

Questo è un reato che ha una ampia formulazione e perciò possiamo ritenere ricompreso nelle norme speciali di sicurezza emanate successivamente, con qualche importante differenza. L'articolo 437 del Codice Penale tuttora in vigore non si rivolge solo al datore di lavoro, ma a chiunque compia quei fatti illeciti, e quindi anche ad estranei alla organizzazione del lavoro.

Inoltre l'articolo 437 prevede come sanzione la reclusione. Dal che si deduce che il reato è classificabile come "delitto" e non semplicemente "contravvenzione" e come tale, deve essere provato il dolo o la colpa del soggetto.

In sostanza il suddetto reato, seppure consiste in una omissione, si differenzia dalle contravvenzioni dove la colpa non deve essere specificamente provata, ma è insita nella omissione stessa.

Altro reato previsto dal Codice Penale di cui può essere imputato il datore di lavoro è quello previsto dall'articolo 451.

Anche questo reato è un delitto determinato da omissione, delitto che interessa sia il datore di lavoro sia altri che lo abbiano compiuto. Anche per tale reato occorre provare la colpa (omissione o rimozione di apparecchi destinati alla estinzione di un incendio al salvataggio al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro).

NORMATIVA SPECIFICA

Più specifiche le norme previste dal D.Lgs.626/94 che innanzi tutto si rivolgono direttamente al datore di lavoro e che impongono determinati comportamenti la cui inosservanza determina responsabilità penale del datore di lavoro medesimo.

Il successivo D.Lgs.81/08 ha ripreso e ampliato le norme di sicurezza già previste nelle vecchie leggi di cui in particolare le norme di sicurezza previste dal D.P.R.547/55 e ha reso ancor più

incisivi gli obblighi del datore di lavoro di quanto non fossero già indicati nel D.Lgs.626/94 che non aveva avuto, in effetti, piena osservanza.

Infortuni eclatanti, (vedi quello presso la Thyssen Group) e malattie professionali altrettanto dilaganti in conseguenza soprattutto dell'uso di amianto, hanno portato il legislatore ad inasprire le sanzioni per i datori di lavoro inadempienti .

Si tratta, dunque di norme di rilevanza penale la cui inosservanza da parte del datore di lavoro o dei suoi preposti, comporta la esclusione dell'esonero previsto dalla assicurazione INAIL e sanzioni penali. Si tratta, peraltro, di responsabilità penale per reati contravvenzionali per i quali è previsto l'arresto o l'ammenda. Ciò vuol dire che per le omissioni commesse dal datore di lavoro la colpa è insita nella omissione stessa senza doverla provare specificatamente.

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA' DATRICE DI LAVORO.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231 ha riconosciuto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, siano esse società o associazioni anche prive di personalità giuridica. In effetti, questa responsabilità viene rilevata in sede penale, e si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato l'illecito. Per la prima volta nel nostro ordinamento, viene rilevata in sede penale la responsabilità degli enti .

Poiché, comunque, è principio fondamentale che la responsabilità penale è personale, si è continuato ad affermare che, seppure rilevabile in sede penale, trattasi di responsabilità per così dire amministrativa. In sostanza, l'ampliamento della responsabilità degli Enti tende a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti stessi e, quindi, tende a coinvolgere gli interessi economici dei soci i quali, prima di tale normativa, non subivano nessuna conseguenza dall'accertamento di reati commessi dagli amministratori o dipendenti, con conseguente vantaggio della società.

Si tratta di una grande innovazione normativa in quanto ora l'ente o la società datrice di lavoro ed i soci, non possono considerarsi estranei al procedimento penale per i reati commessi violando norme di sicurezza a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

I reati presi in considerazione sono l'omicidio colposo o le lesioni gravi e gravissime commesse con violazione degli obblighi non delegabili del datore di lavoro.

COPERTURA ASSICURATIVA INAIL

Dopo aver indicato quale sia la responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, occorre brevemente accennare alla copertura assicurativa che l'INAIL, ente di assicurazione pubblica, dà al datore di lavoro in caso di evento lesivo occorso ad un suo dipendente che possa classificarsi infortunio sul lavoro o malattia professionale.

La normativa di riferimento è il Testo Unico D.P.R.1124/65 e successive norme integrative come in particolare il D.Lgs. n. 38 del 2000.

Secondo la citata normativa, dicesi infortunio sul lavoro quello avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro da cui sia derivata la morte o una inabilità permanente al lavoro assoluta o parziale o una inabilità assoluta temporanea.

Dicesi malattia professionale quelle indicate nella tabella le quali che siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella e quelle non indicate in tabella e non causate da una lavorazione specificata in tabella purché comunque sia provata la causa di lavoro. Tale ultima definizione è il risultato degli interventi della Corte Costituzionale per cui la copertura sussiste anche se le malattie non siano previste nella tabella, ma si dia la prova della causa di lavoro.

Detto ciò, l'assicurazione che copre tali eventi lesivi esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile, che permane, invece, se vi sia stata condanna penale del datore di lavoro o dei suoi preposti di cui risponde ai sensi dell'articolo 2049 del Codice Civile.

All'infortunato beneficiario della assicurazione l'Ente corrisponde l'indennizzo al posto del datore di lavoro. Ovviamente, se l'indennizzo dell'INAIL non copre l'intero risarcimento civilmente dovuto all'infortunato, il datore di lavoro risultato penalmente responsabile deve risarcire al proprio dipendente quella parte di danno non coperta dalla assicurazione (danno differenziale). In sostanza, se non vi è responsabilità penale del datore di lavoro, l'assicurazione INAIL indennizza direttamente l'infortunato e come detto, esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile derivante dal fatto lesivo subito dal lavoratore.

COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO

Come è noto le persone danneggiate dal reato possono costituirsi parte civile nel procedimento

penale instaurato contro il responsabile dell'illecito penale che viene a lui imputato. Detto questo in via generale ne consegue, per quanto riguarda l'argomento di cui stiamo parlando, che contro il datore di lavoro imputato di reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime per omissione di misure di sicurezza sul lavoro, la parte lesa può costituirsi parte civile. Quando parliamo di parte danneggiata ci riferiamo, innanzitutto, sia allo stesso infortunato, sia ai congiunti dello stesso.

Per molto tempo, si è anche parlato di costituzione di parte civile dell'INAIL quale ente assicuratore dell'infortunato. Vi è chi sosteneva la impossibilità di costituzione dell'ente non essendo esso direttamente danneggiato. A questo proposito occorre far cenno al perché l'INAIL potrebbe partecipare al processo penale e costituirsi parte civile.

L'interesse potrebbe ritenersi derivante dal diritto di regresso riconosciuto all'INAIL nei confronti del datore di lavoro penalmente responsabile per ottenere il rimborso delle prestazioni erogate all'infortunato. In ogni caso, si è subito sentita l'esigenza di un intervento dell'INAIL nei procedimenti penali per infortuni e malattie professionali in quanto ritenuto utile ad incentivare le aziende alla prevenzione e si sono formulate varie ipotesi per giustificare tale intervento.

Si è sostenuto che l'INAIL può ritenersi quanto meno ente rappresentativo di interessi lesi dal reato e quindi, come tale, intervenire. Il bene leso sarebbe quello della integrità fisica del lavoratore cui l'INAIL per legge è preposto alla tutela, infatti l'ente svolge una funzione anche di prevenzione; di conseguenza ad esso si dovrebbe riconoscere la legittimazione all'intervento ad adiuvandum della pubblica accusa, collaborando nell'istruttoria.

La tesi appare interessante, ma va detto che i giudici non la seguirono e la Corte di Cassazione con una sentenza del 24 novembre 1997 affermava che l'assicuratore non è legittimato neppure alla costituzione di parte civile in quanto non può essere considerato né offeso né danneggiato dal reato; altra sentenza della Cassazione è quella n.2952 del 15 dicembre 2000 che parimenti escludeva l'ammissibilità della costituzione di parte civile dell'INAIL.

Pertanto, va ricordato che i giudici di merito alcune volte furono di diverso avviso rispetto alla Cassazione, ammettendo la costituzione di parte civile dell'INAIL. Ricordiamo il Tribunale di Ravenna investito a seguito di un terribile plurimo incidente di lavoro che ammise l'INAIL il 28 marzo 1990, il Tribunale di Siracusa nel 1999, il Tribunale di Ascoli Piceno nel 2002.

Tutte le questioni sono state eliminate allorché è stata emanata la Legge n.123 del 2007.

Infatti, l'articolo 2 della citata legge impone al Pubblico Ministero di informare l'INAIL quando eserciti l'azione penale per omicidio colposo o lesioni gravi commesse con violazione di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini della eventuale costituzione di parte civile.

Dunque l'INAIL è riconosciuto dal legislatore legittimato ad essere parte civile nel processo penale, sarà poi l'ente a decidere se costituirsi o meno.

Il diritto è stato ribadito all'articolo 61 del successivo D.lgs.81/08.

In conclusione l'INAIL è ora legittimato a costituirsi parte civile nel procedimento penale contro il datore di lavoro imputato di omicidio colposo o lesioni personali gravi e gravissime per chiedere il rimborso delle prestazioni erogate all'infortunato in virtù del diritto di regresso riconosciuto dall'articolo 10 del Testo Unico D.P.R.1124/65 nei confronti del datore di lavoro penalmente responsabile.

A questo proposito ricordiamo una sentenza della Cassazione Penale del 9 ottobre 2008 che prende atto di quanto statuito per legge .

DECRETO LAVORO 2014: ECCO I PRINCIPALI CONTENUTI

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico
<http://www.studiocataldi.it>

22 aprile 2014

Il Governo ha appena chiesto la fiducia sul Decreto Legge 34/14 (il cosiddetto "Decreto Lavoro") recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Ecco in breve i principali contenuti del provvedimento.

CONTRATTO A TERMINE

L'apposizione di un termine al rapporto di lavoro, costituendo l'eccezione rispetto al normale regime a tempo indeterminato, deve risultare da atto scritto a pena di inefficacia. Per contro, non è più necessario che le assunzioni a termine siano giustificate da "ragioni di carattere tecnico-produttivo-organizzativo-sostitutivo, anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro". Ciascun rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere prorogato fino ad un massimo di cinque volte, per la medesima mansione, nell'arco dei trentasei mesi complessivi di durata del rapporto. Il principio di contingentamento viene così ridefinito: ciascun datore di lavoro può stipulare assunzioni a termine soltanto nel limite del 20% del totale dell'organico dell'impresa, pena l'obbligo di assumere a tempo indeterminato i lavoratori a termine che eccedono tale limite, mentre le imprese che occupano fino a cinque dipendenti possono sempre assumere un lavoratore a tempo determinato.

MATERNITÀ

Le lavoratrici donne con contratto a termine possono conteggiare anche il periodo corrispondente al congedo di maternità per maturare i requisiti del diritto di precedenza ad essere assunte a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato nei successivi dodici mesi. In ogni caso, l'informativa sul diritto di precedenza costituisce per il datore di lavoro un obbligo da espletare per iscritto al momento dell'assunzione.

APPRENDISTATO

Permane l'obbligo di stipulare per iscritto il contratto e il patto di prova, mentre si può desumere l'abrogazione del piano formativo individuale anche se il datore di lavoro resta comunque vincolato a certificare l'avvenuta formazione dell'apprendista. A tal fine, l'integrazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, come l'iscrizione ai corsi regionali, diviene, per il salariante, da obbligatoria a discrezionale. L'assunzione di nuovi apprendisti, inoltre, non è più condizionata alla conferma in servizio dei precedenti apprendisti al termine del percorso formativo da questi ultimato. Da ultimo, in caso di contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, durante il periodo di formazione, è dovuta all'apprendista una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, imponendo un monte ore di formazione pari al 35% del relativo monte ore complessivo.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

I datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro, i cui criteri di individuazione sono affidati all'emanando decreto interministeriale, potranno beneficiare di uno sconto contributivo previdenziale ed assistenziale.

DURC

La verifica della regolarità contributiva presso gli enti previdenziali può ora essere effettuata in via telematica mediante un'interrogazione la cui validità è fissata in 120 giorni e che sostituisce a tutti gli effetti il Documento Unico di Regolarità Contributiva. I requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione sono affidati ad un emanando decreto ministeriale.

DECRETO LEGGE 20 MARZO 2014, N.34

DISPOSIZIONI URGENTI PER FAVORIRE IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE E PER LA SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DELLE IMPRESE

ART. 1 SEMPLIFICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da "a fronte" a "di lavoro" sono sostituite dalle seguenti: "di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato";

2) il comma 1-bis è abrogato;

3) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto";

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: "la proroga" fino a: "si riferisca" sono sostituite dalle seguenti: "le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano".

2. All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi e al terzo periodo dopo le parole: "della somministrazione" sono inserite le seguenti: "di lavoro".

ART. 2 SEMPLIFICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: "a) forma scritta del contratto e del patto di prova";

2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;

3) i commi 3-bis e 3-ter sono abrogati;

b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma: "2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo";

c) all'articolo 4, al comma 3, le parole: ", è integrata," sono sostituite dalle seguenti: ", può essere integrata,".

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n.92, il comma 19 è abrogato.

ART. 3 ELENCO ANAGRAFICO DEI LAVORATORI

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: "Le persone" sono sostituite dalle seguenti: "I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia".

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: "nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo", sono sostituite con le seguenti: "in qualsiasi ambito territoriale dello Stato".

ART. 4 SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DOCUMENTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. L'esito dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità

Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: "in quanto compatibile" sono soppresse.

6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

ART. 5 CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: "4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui".

ART. 6 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 20 marzo 2014

NAPOLITANO

RENZI, Presidente del Consiglio dei ministri

POLETTI, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: ORLANDO