

# SICUREZZA SUL LAVORO! - KNOW YOUR RIGHTS

NEWSLETTER N.176 DEL 11/09/14



## **NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

(a cura di Marco Spezia - [sp-mail@libero.it](mailto:sp-mail@libero.it))

### **INDICE**

PERIODICITA' DELLE VISITE MEDICHE PER ADDETTI VIDEOTERMINALE	1
ILVA: MUORE UN ALTRO LAVORATORE IN UN IMPIANTO SOTTO SEQUESTRO	3
LE REAZIONI DEI PADRONI, FRA ARTICOLO 18 E PRECARIATO DIFFUSO	4
CASSAZIONE: LEGITTIMO IL RIFIUTO DEL DIPENDENTE COMUNALE DI PRESTARE SERVIZIO AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO	7
CONOSCERE E PREVENIRE I RISCHI DELL'ESPOSIZIONE LAVORATIVA AI RAGGI ULTRAVIOLETTI	12
APPROVATE LE MODIFICHE AL TITOLO V DELLA COSTITUZIONE	15
DOPO SEI ANNI NOTIFICATO ALLA COMMISSIONE EUROPEA IL D.LGS.81/08	17

## **PERIODICITA' DELLE VISITE MEDICHE PER ADDETTI VIDEOTERMINALE LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! – N.52**

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – 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.

Marco Spezia

### QUESITO

Ciao Marco,  
sono RLS del settore amministrativo di un'Università.

All'interno del settore la maggior parte dei lavoratori sono videoterminalisti.

Ho cercato di capire ogni quanto tempo i videoterminalisti hanno diritto al controllo oculistico, ma non sono riuscita a trovare il riferimento normativo che mi dia una precisa risposta.

L'81/08 parla di una visita ogni due anni con prescrizione.

La Direzione del Personale mi ha risposto che per legge le visite devono essere svolte ogni cinque anni.

Cosa si intende per prescrizione medica?

Basta il fatto di portare gli occhiali, oppure bisogna essere affetti da qualche particolare patologia.

Attendendo una tua risposta, nel frattempo ti ringrazio per l'attenzione.

Grazie mille.

### RISPOSTA

Ciao,  
i riferimenti normativi che ti interessano sono contenuti nel Titolo VII "Attrezzature munite di videoterminali" del D.Lgs.81/08 (Decreto).

Con riferimento a tale Titolo, premetto innanzitutto che cosa deve intendersi per "videoterminalista".

Secondo l'articolo 173, comma 1, lettera c) del Decreto è videoterminalista *"il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175 [pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale]"*.

Le modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria per i videoterminalisti sono stabilite poi dall'articolo 176 del Decreto.

Mi preme ricordarti, che, come stabilito dall'articolo 176, comma 1:

*"I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, con particolare riferimento:*

*a) ai rischi per la vista e per gli occhi;*

*b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico".*

Quindi la sorveglianza sanitaria non deve essere finalizzata solo a un controllo della vista, ma anche a un controllo dell'apparato muscolo-scheletrico (specie il dorso e gli arti superiori), in quanto esso può essere interessato da patologie legate all'utilizzo protratto nel tempo dei videoterminali.

Il comma 2 dell'articolo 176, stabilisce poi che:

*"Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'articolo 41, comma 6".*

Per comprendere meglio il dettato di tale comma, riporto a seguire quanto previsto dall'articolo 41, comma 6 del Decreto:

*"Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:*

*a) idoneità;*

*b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;*

*c) inidoneità temporanea;*

*d) inidoneità permanente".*

Fermo restando quanto sopra, la periodicità delle visite mediche ai videoterminalisti è infine stabilita dal comma 3 dell'articolo 176:

*"Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi".*

Ciò significa che la periodicità delle visite (salvo altrimenti disposto dal medico competente) è:

- biennale per lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età e per i lavoratori che siano stati giudicati, in sede di precedente visita medica, idonei parzialmente, con prescrizioni o limitazioni (ai sensi della lettera b) dell'articolo 41, comma 6 del Decreto).
- quinquennale in tutti gli altri casi.

L'idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni deve essere annotata dal medico competente sulla cartella sanitaria del lavoratore (articolo 41, comma 5) e deve essere comunicata formalmente al lavoratore e al datore di lavoro (articolo 41, comma 6-bis).

L'idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni non necessariamente deriva da una particolare patologia, ma dipende dal giudizio che il medico competente, a sua discrezione, ma secondo criteri ed etica professionali, esprime sul lavoratore.

Ad esempio, in caso di lavoratore che utilizza mezzi di correzione della vista, la prescrizione potrebbe essere "obbligo di utilizzo di occhiali o lenti".

Oppure in caso di lavoratore suscettibile di disturbi osteoarticolare, anche se questi non configurano ancora una patologia, la prescrizione potrebbe essere "effettuare pause di 15 minuti ogni ora di utilizzo del videoterminale", quindi pause più frequenti rispetto a quanto previsto dall'articolo 175 del Decreto.

In conclusione, a parte il superamento del cinquantesimo anno di età, la frequenza biennale della visita medica per addetti a videoterminale va applicata a tutti i lavoratori per i quali (indipendentemente da eventuali patologie) la precedente visita medica ha previsto una idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni.

Tale idoneità parziale e le prescrizioni o limitazioni che la giustificano devono essere annotate dal medico competente nella cartella sanitaria del lavoratore e, per poterle identificare in maniera immediata, devono essere comunicate formalmente al lavoratore e al datore di lavoro.

## **ILVA: MUORE UN ALTRO LAVORATORE IN UN IMPIANTO SOTTO SEQUESTRO**

Da Peacelink

<http://www.peacelink.it>

4 settembre 2014

Ancora un altro incidente mortale nel siderurgico di Taranto

L'incidente avvenuto oggi all'interno dello stabilimento siderurgico ILVA di Taranto mette ancora una volta in evidenza il fatto che, a nostro parere, la fabbrica non sia provvista di sufficienti procedure e sistemi di sicurezza tali da evitare perdite di altre vite.

L'ennesima sciagura verificatasi in data odierna, che ha visto la morte di un operaio, si ricollega all'incidente che ha coinvolto pochi giorni fa un carro siluro, da cui è fuoriuscita un'enorme quantità di ghisa incandescente.

L'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) del 2012 prometteva una fabbrica modello. Era nata per garantire la realizzazione delle prescrizioni tecnologiche entro il 31 luglio 2014, scadenza ultima per il completamento del rinnovamento degli impianti di produzione dell'area a caldo.

Ad oggi, invece, l'AIA non è stata completata, molte prescrizioni rimangono disattese e si verificano incidenti che non dovrebbero accadere in una fabbrica messa a norma.

Lo strumento con lo quale le istituzioni garantivano il futuro della città, la legge cosiddetta "Salva ILVA" del dicembre 2012, consisteva appunto in questa Autorizzazione che si è rivelata un elenco di cose non fatte.

L'8 giugno 2013 l'onorevole Michele Pelillo, deputato eletto, dichiarava: "Se l'AIA non sarà rispettata o non sarà sufficiente, a quel punto, sarò il primo a manifestare insieme agli ambientalisti per la chiusura dello stabilimento".

Ma, come numerose altre promesse di rappresentanti delle istituzioni locali, regionali e nazionali, anche questa promessa è rimasta disattesa: l'AIA non è completata, la sicurezza non è garantita ma la produzione continua come se tutto fosse a posto.

Peacelink testimonia la propria vicinanza alla famiglia dell'operaio deceduto, colpito da un incidente sul lavoro avvenuto in un impianto che risulta ancora sotto sequestro. La facoltà d'uso di tale impianto è subordinato alla sua messa a norma.

La Magistratura di Taranto ha ancora i custodi giudiziari che verificano le criticità.

Peacelink richiama le Direttive europee in materia di incidenti sul lavoro e in materia di protezione dei diritti dei cittadini e dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea.

Vogliamo testimoniare la nostra vicinanza a tutti gli operai che lavorano nello stabilimento ILVA, i cui diritti primari al lavoro, alla salute e alla vita non vengono sufficientemente tutelati e ci associamo al dolore della famiglia di Angelo Iodice, vittima di un incidente che si poteva e si doveva evitare.

Per PeaceLink

Antonia Battaglia

Fulvia Gravame

Luciano Manna

Alessandro Marescotti

## **LE REAZIONI DEI PADRONI, FRA ARTICOLO 18 E PRECARIATO DIFFUSO**

Da La Classe Operaia

<http://laclassoperaia.blogspot.it>

Il mondo politico-economico si sta interrogando, in questi mesi, sulla riforma del mercato del lavoro per rendere più competitivo il paese.

Queste parole e queste giustificazioni sono state alla base di tutte le recenti riforme del lavoro di questo ventennio, riforme che hanno portato l'Italia a essere il paese che è cresciuto di meno al mondo e quello col più alto grado di precarietà d'Europa.

Nella retorica padronale, l'abolizione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori consentirebbe all'impresa di adattarsi meglio alle contingenze economiche, rendendo più veloce lo snellimento delle maestranze nei periodi di recessione.

Nella retorica filo-patronale dei falsi amici dei lavoratori invece, essendo cambiate le condizioni di vita e di lavoro nelle società, non ha più senso inchiodare un lavoratore per cinquant'anni allo stesso posto di lavoro, e la possibilità di cambiare spesso attività sarebbero così incentivanti, e sarebbero uno stimolo e un traguardo anche per il lavoratore stesso.

Insomma, una flessibilità buona da opporre al concetto di precarietà cattivo.

Vediamo brevemente come questo modo di impostare il discorso è assolutamente falso.

**I DATORI DI LAVORO SONO GIA' LIBERI DI LICENZIARE A PROPRIO PIACIMENTO I LAVORATORI NEI PERIODI DI RECESSIONE ECONOMICA**

Premesso che la tutela contro il licenziamento illegittimo esiste in tutti i paesi d'Europa, l'Italia è ad oggi il paese europeo più flessibile e con meno vincoli al licenziamento.

Secondo l'indici SEP (Strictness of Employment Protection) della OCSE, liberarsi di un dipendente è molto più facile per un imprenditore italiano che per un suo concorrente europeo. Al capo opposto c'è la Germania, tanto osannata di questi tempi per la sua famosa "produttività" e crescita economica, che evidentemente non si basa sulla facilità di licenziare i lavoratori.

Oltre a questo, in Italia è talmente facile, e sin da subito previsto, il licenziamento per motivi economici, che è l'unico paese ad avere come protezione sociale la Cassa Integrazione Guadagni. E cioè lo Stato, sapendo bene che il licenziamento per il lavoratore può essere sempre possibile, ha previsto sin dagli anni settanta un sistema di sostegno al reddito per il lavoratore licenziato per crisi aziendale, in attesa di essere richiamato dall'azienda. La truffa, semmai, è che il lavoratore messo in cassa integrazione non viene conteggiato come "disoccupato", perché formalmente non licenziato, anche se nei fatti quelli che tornano a lavorare nell'azienda dopo il periodo di cassa integrazione sono veramente pochi. Questa truffa si riversa anche nelle statistiche sulla disoccupazione, per cui sembra sempre che l'Italia sia nella media europea, quando nel resto d'Europa, non esistendo l'istituto della Cassa Integrazione, i lavoratori che nel nostro paese vengono conteggiati come occupati, ma in CIG, sono contati semplicemente come disoccupati.

Per chiudere, poi, bisognerebbe anche che qualcuno ci spieghi il processo per cui, se un imprenditore può licenziare più agevolmente, poi l'economia dovrebbe tornare a crescere.

E' una visione del mondo che sta solamente nella mente di quegli economisti liberisti. Licenziare più agevolmente significa solamente contribuire a deprimere ulteriormente i consumi, dunque a produrre e investire di meno nella produzione, quindi ad assumere meno lavoratori. Sarebbe dunque una norma anti-economica e recessiva da evitare come la peste.

**L'ABOLIZIONE DELL'ARTICOLO 18 CONVERREBBE ANCHE AI LAVORATORI STESSI, RENDENDO PIU' FLESSIBILE E PIU' AGEVOLE IL CAMBIO DA LAVORO A LAVORO**

Questa è un'altra palese idiozia.

Mentre il datore di lavoro è subordinato ad una norma che gli impedisce di licenziare senza giustificato motivo (cosa che però non è così, come abbiamo visto), nulla vieta al lavoratore di licenziarsi e di cambiare lavoro ogni qualvolta lo desidera.

Insomma, l'articolo 18 obbliga il padrone ma non il lavoratore, che non ha altro obbligo nei confronti del datore di lavoro se non quello di preavvertirlo qualche giorno prima della volontà di porre fine al suo rapporto di lavoro. Dunque il lavoratore è già tutelato ampiamente rispetto alla sua presunta volontà di cambiare lavoro anche ogni settimana, se così volesse.

Detto questo, poi, stiamo sempre parlando di ipotesi tecniche; nella realtà, chi ha un lavoro se lo tiene stretto tutta la vita, a meno di non trovarne uno migliore.

E questo il lavoratore è liberissimo di farlo: sono i padroni che non stanno garantendo il lavoro, non i lavoratori che non vogliono adattarsi alla flessibilità.

## RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO PER IL SUPERAMENTO DELLA PRECARIETA': IL TEATRO DELL'ASSURDO

Fatta dunque questa premessa sull'assurdità di assegnare all'abolizione dell'articolo 18 un qualsiasi compito di risollevarlo delle sorti economiche dell'Italia, veniamo all'altro grande dibattito molto in voga di questi tempi, e cioè quello della riforma del mercato del lavoro in vista di un superamento della precarietà.

Distinguere fra le ipotesi Ichino, Boeri, Garibaldi, Sacconi o Madia non ha assolutamente senso, visto che tutte partono da un concetto comune: abolire le 46 tipologie contrattuali precarizzanti attuali, abolire il contratto a tempo indeterminato standard, e creare un unico contratto che per i primi tre anni funzioni come contratto precario d'apprendistato, per poi trasformarsi automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Anche qui, siamo in presenza del teatro dell'assurdo.

Tutti i contratti precarizzanti, in teoria, funzionano così. E infatti, le varie tipologie contrattuali a tempo determinato non prevedono un rinnovo continuo all'infinito, ma quasi tutte obbligano il datore di lavoro ad assumere a tempo indeterminato dopo un certo numero di rinnovi. Il problema è che, raggiunto quel certo numero di rinnovi, l'imprenditore non rinnova più il contratto al lavoratore ma chiama un altro lavoratore al suo posto. Così rinnova il tempo a disposizione per poter sfruttare il lavoratore a tempo determinato. Cosa cambierebbe con le ipotesi di riforma proposte in questi giorni? Assolutamente nulla, visto che il datore di lavoro continuerebbe a licenziare appena la legge gli obbliga di assumere stabilmente il lavoratore.

Detto questo, anche qui non si riesce a capire la ratio dei ragionamenti: secondo questi professori, il superamento della precarietà avverrebbe eliminando il contratto a tempo indeterminato e creando un unico grande contratto precario per tutti i lavoratori. A quel punto, se le riforme sin qui pensate avessero luogo, tutti i lavoratori italiani, nessuno escluso, entrerebbero nel mondo del lavoro con un contratto precario d'apprendistato. Bel modo di eliminare la precarietà.

Di passaggio, andrebbe anche ricordato che questa riforma assomiglia molto a quella che cercò di fare il governo francese nel 2006 con il contratto unico CPE (contratto di primo impiego). Riforma che è costata alla Francia mesi e mesi di mobilitazioni generali sindacali e studentesche, prontamente ritirata dal governo.

Non avendo tale capacità mobilitante, né il senso della difesa dei propri diritti che hanno assorbito nel tempo i cittadini francesi, temiamo che se davvero una di queste proposte dovesse arrivare in parlamento incontrerebbe assai poca resistenza, visto che la metà dei proponenti viene dalle fila del Partito Democratico. Anche questo, è un po' il segno dei tempi.

## NON ESISTE NESSUNA FLESSIBILITA' POSITIVA

Dunque, in conclusione, il dibattito attorno alle eventuali riforme del mercato del lavoro attraversa tutto lo spettro possibile del liberismo economico e sociale. E' tutto interno a ricette eco-

nomiche da scuola di Chicago, a cui purtroppo contribuisce attivamente anche il partito che dovrebbe fare opposizione in parlamento.

Anche su questo, conviene non lasciare il campo del dibattito unicamente all'opzione liberista, ribadendo con forza che non esiste nessuna flessibilità positiva, che il lavoro è un diritto e che chi nel tempo si è guadagnato, con le proprie lotte di classe, le presunte "garanzie" che in questi tempi stanno venendo meno, non è un nemico generazionale del precariato odierno.

Non è togliendo i diritti a chi se li è conquistati che miglioreranno le condizioni dei precari, ma sarà solo la lotta per raggiungere e ampliare quei diritti che può farci uscire dal tunnel neoliberista odierno.

Militant

## **CASSAZIONE: LEGITTIMO IL RIFIUTO DEL DIPENDENTE COMUNALE DI PRESTARE SERVIZIO AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO**

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico

<http://www.studiocataldi.it>

Vanno annullate le sanzioni disciplinari irrogate al dipendente comunale per il suo rifiuto di prendere parte a riunioni del Consiglio Comunale indette in orario serale, dunque fuori dall'orario di lavoro contrattualmente previsto.

E' quanto afferma la Corte di Cassazione spiegando che a seguito della cosiddetta "privatizzazione del pubblico impiego", salvo ipotesi specifiche (si pensi, ad esempio, ai Vigili del Fuoco o ai magistrati) ai dipendenti pubblici è estesa la normativa inerente il rapporto di lavoro privato. Per tale motivo non è possibile costringere il dipendente a prestare ore di straordinario senza il suo consenso, salvo che vi siano accordi espressi tra dipendente e datore di lavoro e si tratti di una situazione di eccezionale gravità e urgenza.

Nel caso di specie il dipendente ha provato che tali riunioni sarebbero avvenute con regolarità in orari serali e, in assenza di specifici accordi con il dirigente preposto all'organizzazione e al funzionamento dell'ufficio comunale, lo stesso dipendente si sarebbe dapprima prestato a tali mansioni per poi successivamente rifiutarsi.

A nulla è valsa la difesa comunale, la quale faceva riferimento a un interesse pubblico superiore all'espletamento delle funzioni, al fine di salvaguardare il buon andamento dell'azione amministrativa.

La Suprema Corte ha avallato la decisione del giudice di merito confermando l'estensione applicativa dei principi di matrice civilistica, tra cui il generale dovere di correttezza e buona fede (ex articoli 1175 e 1375 del Codice Civile) che nel caso di specie non è stato rispettato dalla pubblica amministrazione.

di Licia Albertazzi

20/08/14

\* \* \* \* \*

CORTE DI CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N.17582 DEL 4 AGOSTO 2014

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

composta dagli illustrissimi signori Magistrati:

dottor Paolo Stile - Presidente

dottor Alessandro De Renzis - Consigliere

dottor Pietro Venuti - Consigliere

dottor Giuseppe Napoletano - Consigliere

dottor Francesco Buffa - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10634-2008 proposto da:

Comune di Z., in persona del Sindaco pro tempore ricorrente contro

E.L. contro ricorrente,

avverse la sentenza n.1255/08 della Corte D'appello Di Genova, depositata ii 08/01/08 R.G.N. 1000/06.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata in data 8 gennaio 2008, la Corte d'appello di Genova, in riforma della pronuncia di primo grado. ha dichiarato illegittima la pretesa del Comune di Z. di ottenere la prestazione lavorativa della dipendente E.L., avente la qualifica di "esecutore amministrativo -

messo", durante le riunioni del Consiglio Comunale fissate in ore serali e quindi fuori dal normale orario di lavoro, e ha annullato le sanzioni disciplinari inflitte alla dipendente per non aver partecipato a tali riunioni, condannando altresì il Comune a titolo risarcitorio al pagamento della somma di 258,22 euro per spese sostenute dalla dipendente per la difesa in via amministrativa.

La Corte di merito ha osservato che, in mancanza di una disciplina specifica, era applicabile il D.Lgs 66/03, articolo 5, comma 3, che richiama testualmente il R.D. 692/23, articolo 5, secondo cui "in difetto di disciplina collettiva, il lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra le parti"; che nella specie la pretesa del Comune di ottenere dalla dipendente prestazioni aggiuntive non rientrava tra le obbligazioni contrattualmente assunte dalla medesima, onde il rifiuto da costei opposto non risultava illecito; che di conseguenza erano anche illegittime le sanzioni disciplinari; che infine era fondata la richiesta di risarcimento del danno, costituita dagli esborsi sostenuti dalla dipendente per la difesa tecnica in sede disciplinare, come da documentazione prodotta.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre il Comune di Z. sulla base di nove motivi, illustrati da memoria ex articolo 378 del Codice di Procedura Civile.

La dipendente resiste con controricorso.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione degli articoli 2 e 5 del D.Lgs.165/01, deduce che il potere di richiedere ai propri dipendenti l'effettuazione di lavoro straordinario rientra fra la facoltà attribuite alla pubblica amministrazione dalle disposizioni anzidette, che si estrinsecano attraverso atti e determinazioni organizzative al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Con il secondo motivo il ricorrente, nel denunciare violazione e false applicazione dell'articolo 5, comma 3 del D.Lgs.66/03, lamenta che la Corte di merito abbia fatto applicazione di tale disposizione, non considerando che essa era inapplicabile "ratione temporis", essendo i fatti in questione avvenuti in data anteriore.

3. Con il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 3 bis del R.D.692/23, il ricorrente deduce che, secondo tale disposizione, il ricorso al lavoro straordinario, salvo diverse previsione del contratto collettivo, è possibile, tra l'altro, nei casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori. Nella specie la convocazione del Consiglio Comunale nelle ore serali costituiva una eccezionale esigenza, dettata dal consentire ai consiglieri "di dedicarsi durante il giorno allo svolgimento delle proprie attività lavorative".

4. Con il quarto motivo, denunciando omessa motivazione circa un punto decisivo della controversia, il ricorrente lamenta che la sentenza impugnata, nel rigettare la domanda, non ha valutato se effettivamente sussistesse l'esigenza del Comune di svolgere le sedute del Consiglio Comunale nelle ore serali.

5. Con il quinto motivo il ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 16 del D.P.R.268/97, che ha recepito il relativo accordo collettivo, deduce che la Corte di merito non ha considerato che, secondo la anzidetta disposizione, la prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze di servizio individuate dall'Amministrazione, attribuendo dunque a questa il potere di imporre lo straordinario, anche a prescindere dal consenso del dipendente.

6. Con il sesto motivo, denunciando omessa motivazione su un punto decisivo della controversia, il ricorrente rileva che in passato la lavoratrice aveva assicurato, nelle medesime circostanze, la sua presenza in servizio. Non poteva dunque manifestare, nelle sedute per cui è controversia, la sua indisponibilità in assenza di valide ragioni che giustificassero tale condotta.

7. Con il settimo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 414 del Codice di Procedura Civile, il ricorrente deduce che la dipendente, con il ricorso introduttivo, aveva chiesto dichiararsi illegittima la richiesta del Comune di avvalersi delle sue prestazioni per le sedute ordinarie del Consiglio Comunale. Successivamente, in grado di appello, ha esteso in maniera inammissibile la domanda anche alle sedute straordinarie.

8. Con l'ottavo motivo, denunciando contraddittoria motivazione, il ricorrente rileva che erroneamente la sentenza impugnata, in relazione al motivo precedente, ha ritenuto che il riferimento, nel ricorso in appello, alle sedute straordinarie costituisse una puntualizzazione delle precedenti conclusioni. La dipendente era ben in grado, quale impiegata amministrativa, di distinguere le riunioni ordinarie da quelle straordinarie.

9. Con il nono motivo il ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione degli articoli 1223 e 1227 del Codice Civile e 91 del Codice di Procedura Civile, lamenta che erroneamente la sentenza impugnata ha riconosciuto il risarcimento dei danni per gli esborsi sostenuti dalla dipendente per la difesa tecnica in sede disciplinare, essendo tale difesa conseguente a una libera scelta della dipendente medesima, la quale avrebbe potuto avvalersi dell'assistenza sindacale.

10. I motivi che precedono, a eccezione del quarto, sesto e ottavo, che denunciano vizi di motivazione, si concludono con il quesito di diritto ex articolo 366 bis del Codice di Procedura Civile, non più in vigore, ma applicabile "ratione temporis".

11. Il primo motivo è inammissibile, atteso che il ricorrente non formula alcuna censura, limitandosi a richiamare disposizioni di legge, delle quali non esplicita le ragioni della loro asserita violazione.

12. I motivi, dal secondo all'ottavo, che per ragioni di connessione vanno esaminati congiuntamente, non sono fondati.

Deve premettersi, ai fini della individuazione della normativa applicabile che, come risulta dagli scritti difensivi delle parti, i fatti per cui è controversia sono anteriori al marzo 2000, onde sono inapplicabili le disposizioni successive a tale data.

Al riguardo, nulla prevedono il D.Lgs.29/83 e il D.Lgs.80/98, recanti disposizioni in materia di organizzazione di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

Il richiamo fatto dall'articolo 2 di entrambi i Decreti alle "leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" ai fini della disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, comporta che anche ai dipendenti degli enti locati deve applicarsi, in materia di orario di lavoro, il R.D.692/23, articolo 5 bis, nel testo di cui al D.L.335/93, convertito, con modificazioni, nella L.409/98.

E infatti il D.P.R.268/87, che ha recepito la disciplina prevista dagli accordi sindacali per il triennio 1985-1987 relativo al personale per il comparto degli enti locali, prevede, al primo comma, che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fatto ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, mentre il secondo comma stabilisce che la prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Tali disposizioni, come rilevato dalla Corte di merito, sono rivolte agli amministratori e appaiono finalizzate a limitare il ricorso al lavoro straordinario ai fini del contenimento della spesa pubblica. In tal senso deve intendersi il richiamo alle "situazioni di lavoro eccezionali" ed alle "esigenze di servizio individuate dall'amministrazione", in mancanza della previsione di un obbligo, per il dipendente, dello svolgimento di lavoro straordinario.

Parimenti alcun obbligo per il dipendente è previsto dal CCNL 1994-1997 per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, il quale detta disposizioni in materia di ore settimanali di lavoro e di articolazione dell'orario di lavoro, nonché dal successivo CCNL 1998-2001 dello stesso comparto, il quale si limita a dettare previsioni in ordine alle risorse finanziarie utilizzabili per il lavoro straordinario e per il contenimento dello stesso, fissando il limite annuale massimo di 180 ore.

13. Posto dunque che nella specie trova applicazione l'articolo 5 bis del R.D.692/23, nel testo di cui all'articolo 1 del D.L.335/98, convertito, con modificazioni nella L.409/98 (disposizione questa riprodotta dal D.Lgs.66/03, articolo 5, emanato in attuazione delle Direttive CE, non applicabile "ratione temporis") deve osservarsi che il predetto articolo 5 bis dispone, al secondo comma, che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e che, in assenza di disciplina a opera dei contratti collettivi nazionali, esso "è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro".

Aggiunge al secondo comma, che il ricorso al lavoro straordinario "è inoltre ammesso, salvo diversa previsione del contratto collettivo", tra l'altro, nei "casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori".

Deduce il ricorrente che, in base a tali disposizioni, la dipendente non avrebbe potuto sottrarsi all'espletamento del lavoro straordinario, essendo dettata la convocazione serale del Consiglio Comunale da una "eccezionale esigenza", dovendo i consiglieri contemperare la funzione da loro esercitata con le esigenze di lavoro.

Senonché, a prescindere che l'articolo 5 bis sopra citato fa riferimento alle "imprese industriali" (primo comma) e ai "casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori" (terzo comma, lettera a)), tale disposizione non esclude la prestazione del consenso da parte del lavoratore, disponendo che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso "soltanto" previo accordo tra datore e prestatore di lavoro e "inoltre" in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive. L'uso di tale ultimo avverbio, in luogo della locuzione "in ogni caso", evidenzia che, oltre all'imprescindibile consenso del prestatore di lavoro, occorre anche la sussistenza delle esigenze anzidette, peraltro non fronteggiabili attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

Deve aggiungersi che, anche a voler interpretare la disposizione in esame nel senso prospettato dal ricorrente, nella specie la Corte di merito ha accertato, con valutazioni non sindacabili in questa sede, che le convocazioni in orario serale erano divenute la regola e non erano quindi dettate da esigenze straordinarie e occasionali. Il rifiuto della dipendente, il cui orario di servizio era dalle ore 7:30 alle 13:30 e che nelle precedenti occasioni aveva assicurato la sua presenza durante le sedute del Consiglio Comunale non risultava pertanto illegittimo.

Al riguardo questa Corte ha affermato che, anche nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva prevede la facoltà, per il datore di lavoro, di richiedere prestazioni straordinarie (non è il caso in esame), l'esercizio di tale facoltà deve essere esercitato secondo le regole di correttezza e di buona fede, poste dagli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile, nel contenuto determinato dall'articolo 41, secondo comma della Costituzione (vedi Cassazione 5 agosto 2003 n.11821, Cassazione 7 aprile 1982 n.2161, nonché Cassazione 19 febbraio 1992 n.2073, la quale ha escluso la configurabilità dell'illecito disciplinare in relazione al rifiuto da parte del lavoratore di riprendere servizio dopo circa otto ore dalla fine del turno notturno per svolgere lavoro straordinario, non essendo la relativa richiesta giustificata da esigenze aziendali assolutamente prevalenti).

Alla stregua di tutto quanto precede e in applicazione, anche, dei principi generali in materia di obbligazioni contrattuali, e in particolare dell'articolo 1374 del Codice Civile, secondo cui il contratto obbliga le parti all'esecuzione di quanto è espresso nel medesimo, oltre che alle conseguenze che ne derivano secondo la legge o, in mancanza, secondo gli usi e l'equità, i motivi in esame devono essere rigettati, dovendosi escludere che il datore di lavoro potesse imporre alla dipendente lo svolgimento del lavoro straordinario.

14. La statuizione che precede assorbe la censura relativa alla modifica delle conclusioni di primo grado, nelle quali la lavoratrice aveva fatto riferimento alle sole riunioni "ordinarie". Peraltro, anche tale censura è priva di fondamento, in quanto, da un lato, la Corte di merito (alla quale spetta la interpretazione della domanda) ha ritenuto che il richiamo alle riunioni "ordinarie" dovesse intendersi riferito alla convocazione "in via normale" delle riunioni in orario serale; dall'altro perché il ricorrente non ha chiarito quali fossero, ai fini di cui rilevano, le differenze tra riunioni ordinarie e straordinarie, una volta che entrambe avvenivano nelle ore serali e che solo per tale motivo la dipendente non ha assicurato la presenza.

15. Infondato è, infine, l'ultimo motivo, avendo la dipendente, come risulta dalla sentenza impugnata, documentato gli esborsi sostenuti per la difesa tecnica, esborsi che, in quanto dipendenti dalla illegittima applicazione delle sanzioni disciplinari la Corte di merito ha correttamente ritenuto che dovessero essere posti a carico dell'odierno ricorrente, a titolo risarcitorio.

16. Il diverso esito dei giudizi di merito l'obiettivo difficoltà delle questione trattate giustifica la compensazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese tra le parti.  
Così deciso in Roma in data 6 maggio 2014.

IL PRESIDENTE

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

## **CONOSCERE E PREVENIRE I RISCHI DELL'ESPOSIZIONE LAVORATIVA AI RAGGI ULTRAVIOLETTI**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

04 agosto 2014

Il rischio cancerogeno da radiazione solare ultravioletta con particolare riferimento ai lavoratori outdoor. La valutazione dell'esposizione, i comportamenti a rischio e l'importanza della prevenzione.

Come ogni anno nei mesi estivi PuntoSicuro si sofferma non solo genericamente sull'attività del "Sistema nazionale di previsione allarme ondate di calore" e sui correlati suggerimenti per resistere al caldo, ma anche sui dati e le conseguenze dell'esposizione al sole nei luoghi di lavoro. Stiamo parlando in particolare dei rischi dei lavoratori outdoor (lavoratori che svolgono la loro attività all'aria aperta), delle conseguenze sulla loro salute e della prevenzione possibile.

Per parlarne facciamo riferimento a un intervento che si è tenuto al seminario "Esposizione al rischio chimico, biomeccanico e da radiazioni solari ultraviolette nella viticoltura" (San Casciano, 20 novembre 2013), in cui sono stati presentati diversi rischi e studi in relazione alle radiazioni solari con particolare riferimento al comparto agricolo.

L'intervento "Rischio da radiazione solare ultravioletta in agricoltura", a cura di Lucia Miligi (Istituto per lo Studio e la Prevenzione Oncologica di Firenze) si sofferma in particolare sui risultati del "Piano Mirato" sul rischio di radiazione ultravioletta solare nei lavoratori outdoor della Regione Toscana. Piano che parte dalla constatazione che il rischio da radiazione UV solare non è ancora sufficientemente conosciuto, o comunque è sottovalutato dai lavoratori all'aperto e dai datori di lavoro. Si rende perciò necessario e prioritario effettuare un vasto lavoro di informazione e formazione su tale rischio e sulle misure di foto protezione, sia ambientali che individuali, che possono prevenire i danni da esposizione solare.

L'autrice ricorda che noi siamo esposti a radiazione ultravioletta (UV) derivante dal sole e da altre sorgenti artificiali. In particolare l'emissione solare comprende luce, calore e radiazione UV e la regione dell'UV copre il campo di lunghezza d'onda tra 100 e 400 nm (nanometri) ed è divisa nelle tre bande: UVA (315-400 nm), UVB (280-315 nm) e UVC (100-280 nm). E in generale la pericolosità dei raggi UV, intesa come capacità di penetrazione, per l'uomo aumenta al diminuire della lunghezza d'onda e, di conseguenza, all'aumentare della frequenza. Inoltre può variare per altri fattori, come l'ambiente, la quota di lavoro o fattori individuali.

Riprendiamo a questo proposito alcune indicazioni, raccolte nelle slide dell'intervento, tratte da un opuscolo del Centro Nazionale per la Prevenzione e il controllo delle malattie:

- in montagna la neve riflette più dell'80% dei raggi UV;
- il 60% delle radiazioni si concentra tra le 10 del mattino e le 2 del pomeriggio;
- oltre il 90% dei raggi UV attraversa le nuvole;
- l'intensità dei raggi, salendo di altitudine, aumenta del 4% ogni 300 metri;
- chi lavora al chiuso ha un'esposizione alle radiazioni UV pari al 10-20% di chi lavora all'aria aperta;
- l'ombra può ridurre di oltre il 50% le radiazioni;
- la sabbia chiara riflette più del 15% dei raggi;
- a mezzo metro di profondità nell'acqua la radiazione UV è ridotta solo del 40% rispetto alla superficie.

Parlando delle conseguenze dell'esposizione alla radiazione ultravioletta, l'intervento ricorda che nel 2009 il gruppo di lavoro della International Agency for Research on Cancer (IARC) sulla base di nuovi dati valuta nuovamente la cancerogenicità delle radiazioni ionizzanti e definisce la radiazione solare ultravioletta come cancerogeno certo.

In particolare i tumori della pelle che può provocare sono:

- non melanocitici (NMSC) che sono i tumori più comuni: due sono le forme principali: il car-

cinoma baso cellulare (BCC) e il carcinoma squamo cellulare (SCC); i più frequenti sono i BCC, mentre gli SCC rappresentano il 20%; in base alle stime un uomo su 9 ed una donna su 35 si ammalerà di NMSC nel corso della vita;

- melanomi: il melanoma maligno della cute è molto comune tra la popolazione bianca che vive in clima soleggiati ed è stata osservata una rapida crescita per incidenza e mortalità.

Veniamo al mondo del lavoro, con riferimento ai molti dati, tabelle e studi presentati nell'intervento: in Italia circa 700.000 lavoratori sarebbero esposti a radiazione solare ultravioletta.

L'autrice riporta anche i motivi dell'importanza dello studio dei tumori della pelle e della necessità di fare prevenzione:

- incidenza dei tumori della pelle è in aumento a livello mondiale;
- il tumore della pelle non melanomatosi NMSC (squamocellulare SCC e il basocellulare BCC) sono i tumori più comuni nell'uomo;
- l'esposizione cumulativa a radiazione UV è determinata sia da motivi occupazionali che sia ricreativi;
- studi condotti in varie parti del mondo hanno osservato una associazione significativa tra tumori della pelle e lavoro all'aperto;
- data l'elevata frequenza dei NMSC il loro trattamento, per lo più chirurgico e locale, rappresenta un carico rilevante per il sistema sanitario.

Inoltre le slide dell'intervento si soffermano sulla modalità di esposizione ai raggi ultravioletti (cronica, intensa e intermittente, ecc.), sui fattori individuali (ad esempio il fototipo ci indica come la pelle reagisce all'esposizione al sole) e sul rapporto della modalità di esposizione con i diversi tipi di tumore della pelle.

In particolare numerosi studi condotti in diverse parti del mondo hanno messo in relazione il lavoro outdoor e l'aumento di tumori della pelle non melanocitici. I lavoratori outdoor possono avere un'esposizione cronica in alcune sedi del corpo mentre in altre è intermittente. Alcuni recenti studi hanno anche stimato l'esposizione cumulativa e il rischio di SCC osservando rischi maggiori tra chi ha avuto una attività con esposizione definita alta o moderata o una occupazione outdoor durante l'estate negli ultimi 25 anni.

Infine l'intervento si è soffermato sul "Piano Mirato" della Regione Toscana relativo ai lavoratori outdoor. I comparti oggetto dell'indagine sono stati: agricoltura, edilizia, pesca ed estrazione del marmo. Lo studio dei comportamenti dei lavoratori è stato rilevato tramite l'uso di questionari strutturati (pre-questionario e diario giornaliero).

Riguardo alla valutazione dell'esposizione si segnala che:

- le superfici del marmo e del cemento contribuiscono in modo rilevante ad accrescere la radiazione UV solare soprattutto su superfici verticali come il viso o il tronco di una persona;
- in una situazione tipo cantiere edile i dati raccolti all'inizio di agosto in giornata di cielo sereno indicano irradianze di 36,7 SED (Standard Eritemale Dose, cioè un'esposizione radiante efficace di 100 J/m<sup>2</sup>), dose tipica per le nostre latitudini e per il periodo; calcolando che la dose di Radiazione UV biologicamente efficace (RUVbe) ricevuta dalle varie superfici di una persona possa oscillare tra il 27 e il 54% di quella incidente è tuttavia evidente che si supera il limite definito dall'International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection (ICNIRP) per le 8 ore giornaliere, pari a 30 J/m<sup>2</sup> (0,3 SED);
- nelle cave di marmo nel periodo maggio-agosto si misurano valori di RUVbe superiori del 20-25% rispetto a un'area rurale in pianura; tale aumento può arrivare a valori del 50-70% quando si considerino le porzioni verticali del corpo di una persona; ciò soprattutto in relazione all'altitudine e per l'alta albedo ambientale;
- nei mesi di marzo e settembre nelle cave di marmo la RUVbe che arriva giornalmente su una superficie verticale esposta al sole in tale ambiente è paragonabile a quella che arriva sulla stessa superficie in piena estate in ambiente rurale;
- per quanto riguarda le misure personali, si rileva che in agricoltura dati ottenuti indicano che gli agricoltori sono esposti ad alte dosi di radiazione UV solare, in particolare i valori tipici di MED (Minimal Eritemale Dose, cioè un'esposizione radiante che produrrà un eritema appena avvertibile sulla pelle non esposta precedentemente di un certo individuo) per un

individuo caucasico debolmente pigmentato, sono superati dai 6 alle 30 volte già dal mese di aprile;

- nella pesca, i dati indicano che i lavoratori sono esposti a dosi elevate di radiazione solare ultravioletta: i valori tipici di MED per un individuo caucasico debolmente pigmentato sono superati dai 6 alle 30 volte già dal mese di marzo.
- le dosi di radiazione UV solare assorbite dalle superfici fotoesposte dei pescatori variano sulla base della tipologia del peschereccio e della disponibilità di tende e aree ombreggiate di lavoro: in particolare a bordo dei pescherecci di minore stazza la carenza di aree di lavoro ombreggiate fa sì che, per quanto la durata delle lavorazioni sia inferiore, le dosi di radiazione UV assorbite dai lavoratori risultino dello stesso ordine di grandezza o addirittura superiori a quelle di chi lavora a bordo di pescherecci di stazza maggiore.

L'autrice segnala tuttavia che studiare l'esposizione a radiazione UV e il rischio a essa connesso è complicato anche perché a maggior rischio sono le persone che hanno delle caratteristiche somatiche particolari. In particolare sono a maggior rischio i biondi /rossi, chi ha i capelli e la pelle chiara e difficoltà ad abbronzarsi (fototipi bassi).

Nella valutazione dell'esposizione a radiazione UV solare in un contesto lavorativo si deve tenere conto quindi anche di fattori individuali.

Dai dati raccolti con il Piano Mirato emerge che una parte dei soggetti ha comportamenti non corretti durante il lavoro all'aperto, non proteggendosi adeguatamente dalla radiazione UV solare che, in determinate situazioni e in alcuni periodi dell'anno, raggiunge livelli di pericolosità. E' stato osservato in alcuni studi che l'adozione di comportamenti corretti (ad esempio l'uso del cappello o la consumazione del pranzo non all'aperto) riduce l'esposizione.

Il documento "Rischio da radiazione solare ultravioletta in agricoltura", a cura di Lucia Miligi (Istituto per lo Studio e la Prevenzione Oncologica, Firenze) è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/140801\\_ISPO\\_rischi\\_raggi\\_UV\\_agricoltura.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/140801_ISPO_rischi_raggi_UV_agricoltura.pdf)

## **APPROVATE LE MODIFICHE AL TITOLO V DELLA COSTITUZIONE**

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

11 agosto 2014

Tornano allo Stato le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Un primo commento del Presidente dell'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro (AIFOS), Rocco Vitale.

Il Senato ha approvato importanti modifiche al Titolo V della seconda parte della Costituzione e in particolare all'articolo 117, dove è stata prevista la competenza esclusiva dello Stato per la materia della salute e la sicurezza sul lavoro.

L'iter di revisione costituzionale è solo agli inizi e deve procedere con le successive approvazioni di Camera e Senato e, molto probabilmente, si svolgerà un referendum. Ciò non toglie l'importanza di quanto è avvenuto, poiché si tratta pur sempre di un atto legislativo che inciderà, fin d'ora, profondamente sulla normativa del settore della prevenzione della salute e sicurezza.

Di fatto è stato completamente modificato il secondo comma dell'articolo 117 nella dizione: "lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie e funzioni" e alla lettera m) sono aggiunte le "norme generali per la tutela della salute, la sicurezza alimentare e la tutela e sicurezza sul lavoro".

Allo stesso tempo è stato abrogato l'attuale comma 3, cancellando le "materie di legislazione concorrente". Tutta la problematica rientra nell'esclusiva competenza dello Stato e viene tolta alle Regioni la cosiddetta legislazione concorrente e, pertanto, non potranno più emettere provvedimenti, di qualsiasi natura, nel campo della salute e sicurezza.

Per gli addetti ai lavori non si tratta di una sorpresa, ma di una conferma che già la relazione finale della "Commissione Tofani" (Commissione parlamentare di inchiesta sulle morti bianche) aveva considerato, evidenziandone la grande confusione venutasi a creare da parte delle Regioni nell'applicazione della legislazione concorrente.

Le Regioni, del resto, hanno fatto di tutto in questi anni per concorrere a creare questo sistema.

Dopo gli Accordi Stato-Regioni, che con luci ed ombre hanno fissato regole e principi condivisi, si è assistito a una proliferazione di leggi, decreti, deliberazioni, regolamenti differenti da Regione a Regione. Una vera e propria raccolta di testi e norme difformi fra loro che poco o nulla hanno a che vedere con l'autonomia regionale.

Non sorprende, quindi, che a fronte dei circa 8.000 emendamenti presentati al Disegno di Legge del Governo di modifica del Titolo V della Costituzione non ve ne sia stato nemmeno uno che chiedeva la conferma della "legislazione concorrente".

Potremmo dire che, al di là dell'esito delle singole votazioni, vi sia stata una unanimità totale nel voler ricondurre allo Stato la materia di salute e sicurezza sul lavoro togliendola alle Regioni. Anzi, bisogna sottolineare come alla salute e alla sicurezza sul lavoro sia stata aggiunta la sicurezza alimentare ambito nel quale abbiamo, tuttora, ben venti legislazioni differenti riconducibili ad ogni singola regione.

Che cosa rappresenta e cosa significa il recente voto del Senato? Agli effetti pratici ed immediati non cambia nulla perché, come detto, siamo all'inizio dell'iter di una modifica costituzionale che deve seguire il suo corso (se tutto procederà senza intoppi, gli esperti dicono che si potrà arrivare a fine 2015 o nel primo semestre del 2016).

Non deve però passare sotto silenzio il valore politico e culturale di tale provvedimento.

Primo perché si tratta di un atto che esprime chiaramente la volontà del Legislatore e secondo perché il tempo che ci separa alla sua applicazione totale deve essere usato e ben speso per affrontare la nuova situazione che non vedrà più né norme regionali, né nuovi Accordi Stato-Regioni.

Le Regioni possono utilizzare bene questo tempo per dare un contributo di chiarezza e responsabilità. Non tutto quanto è stato fatto deve essere cancellato o rifatto daccapo. Le Regioni, come ricordava la Commissione Tofani mantengono e hanno competenze tramite i Comitati Regionali di Coordinamento (ex articolo 7 del D.Lgs.81/08) e dovrebbero meglio farli funzionare, nonché sulla vigilanza in materia di sicurezza (ex articolo 13 del D.Lgs.81/08).

Vi sono poi molte esperienze positive e utili che dovrebbero essere condivise, prima di tutto fra le stesse Regioni, affinché possano divenire suggerimenti e indicazioni utili allo Stato.

Non è cosa da poco, bensì molto impegnativa.

Anzi è proprio quello che è mancato e ha contribuito ad affievolire l'azione (molto spesso disattesa, non applicata e ignorata) e il prestigio delle Regioni.

Dedicarsi con serietà e impegno per dare un contributo propositivo sarà molto più utile che persistere nell'applicare norme o, peggio ancora, farne delle nuove che prima o poi verranno cancellate e facilmente dimenticate.

## **DOPO SEI ANNI NOTIFICATO ALLA COMMISSIONE EUROPEA IL D.LGS.81/08**

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

11 agosto 2014  
di Tiziano Menduto

Questa volta solo sfiorata una nuova procedura d'infrazione per la mancata notifica in violazione dell'articolo 18 della Direttiva Europea 89/391/CEE. La denuncia di Marco Bazzoni, i passi del nostro paese e la risposta della Commissione Europea.

Da anni se ne tessono le lodi come tappa fondamentale nel miglioramento in Europa della salute e della sicurezza sul lavoro, magari dimenticando quanto sia stata importante per la nostra stessa legislazione, ma la Direttiva quadro Europea 89/391/CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, adottata nel 1989, continua inspiegabilmente ad essere "problematica" per noi italiani.

E non parliamo in questo caso del suo non corretto recepimento contestato dalla Commissione europea su alcuni aspetti "delicati": vedi le procedure d'infrazione n.2013/4117, n.2010/4227 o le più recenti denunce alle quali il nostro governo ha risposto con alterni successi.

Parliamo di qualcosa apparentemente semplice.

Questo infatti è il testo dell'articolo 18 (Disposizioni finali) della Direttiva 89/391/CEE:

*"1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 31 dicembre 1992. Essi ne informano immediatamente la Commissione.*

*2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno da essi già adottate o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.*

*3. Ogni cinque anni, gli Stati membri presentano alla Commissione un rapporto sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali. La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale ed il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.*

*4. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale una relazione relativa all'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3".*

Nulla di complicato, all'Italia è richiesta una semplice notifica alla Commissione Europea del Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008, "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Ma la notifica, fino a poco tempo fa, mancava.

Tanto da dare a Marco Bazzoni, l'RLS toscano che conosciamo per le varie denunce alla Commissione Europea in questi anni, lo spunto per inviare nel marzo del 2014 una nuova denuncia alla banca dati del NIF (National Infraction Database), per la mancata notifica (violazione dell'articolo 18, paragrafo 2, della Direttiva Europea 89/391/CEE) del D.Lgs.81/08 quale misura nazionale di esecuzione.

Qualche volta tuttavia le storie di mancati recepimenti e denunce, che spesso ci caratterizzano (sono più di cento le procedure d'infrazione che ci riguardano su vari temi), hanno anche un "lieto" fine. Molto probabilmente "stimolato" anche dalla denuncia di Marco Bazzoni che era già stata protocollata dalla Commissione al n. CHAP(2014)00896.

Riprendiamo quanto indicato dalla lettera, che alleghiamo, inviata all'RLS toscano il 4 agosto 2014 da Maria Teresa Moitinho de Almeida, a nome della Commissione Europea (DG Occupazione, Affari sociali e inclusione - Legislazione sociale e del lavoro, dialogo sociale - Salute, sicurezza e igiene sul lavoro).

*"Ho il piacere di informarLa che, a seguito di un intervento della Commissione presso le autorità italiane competenti mediante lettera amministrativa, l'Italia si è conformata al diritto dell'Unione dando comunicazione ufficiale della normativa nazionale di attuazione della Direttiva 89/391/CEE, ossia del testo del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e delle sue disposizioni*

*di modifica MNE(2014)53639. Il problema da Lei sollevato è pertanto risolto".*

Rimandando a un altro momento la domanda del perché il problema non si fosse risolto già nel 2008 o al più tardi nel 2009, accontentiamoci per il momento di sapere che dopo circa sei anni (!!!) siamo riusciti a notificare il nostro Testo Unico.

Insomma un motivo, in periodo di possibili ferie, per cercare di rasserenarsi e sapere che, almeno per questa volta, abbiamo evitato il contenzioso e le salate sanzioni per il mancato adeguamento alla normativa dell'Unione Europea.

La lettera della Commissione Europea a Marco Bazzoni, "Sua denuncia CHAP (2014)00896 relativa a una presunta violazione dell'articolo 18, paragrafo 2, della Direttiva 89/391/CEE del Consiglio da parte dell'Italia - pre-archiviazione - 4 agosto 2014" è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.it/resources/files/140804\\_Bazzoni\\_denuncia\\_notifica81\\_risposta.pdf](http://www.puntosicuro.it/resources/files/140804_Bazzoni_denuncia_notifica81_risposta.pdf)