



2° RAPPORTO ANMIL SULLA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Executive Summary



Anno 2018

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO

Coordinatori Responsabili del Rapporto

Franco Bettoni Presidente Nazionale ANMIL Onlus; **Sandro Giovannelli** Direttore Generale ANMIL Onlus

Gruppo di Lavoro

Franco D'Amico; Maria Giovannone; Donatella Saccia; Veronica Verzulli.

ANMIL - Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati ed Invalidi del Lavoro

Direzione Generale

Roma - Via Adolfo Ravà n. 124

Numero Verde 800 180943 - www.anmil.it

Progetto grafico e impaginazione

Fabrizio Cristiani per ANMIL

Finito di stampare • Luglio 2018

Tipografia

Pubblievents s.r.l. – Roma

L'edizione è stata curata ed editata da ANMIL Onlus.

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, memorizzata o trasmessa in alcuna forma e con alcun mezzo elettronico, meccanico, in fotocopia, su disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione, senza autorizzazione scritta dell'editore.



**2° RAPPORTO ANMIL
SULLA SALUTE E LA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO**

Executive Summary



Anno 2018

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

ANMIL Onlus per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro: le istanze storiche e una mission in continua evoluzione

di **Franco Bettoni**, Presidente Nazionale ANMIL Onlus



A handwritten signature in black ink, which reads "Franco Bettoni". The signature is written in a cursive, flowing style.

LA MISSION

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta da sempre una priorità nella mission di ANMIL Onlus.

Nel 2018 ANMIL Onlus festeggia i 75 anni dalla sua fondazione, proseguendo la strada intrapresa verso la diffusione della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro attraverso le attività di sensibilizzazione e, al contempo, mediante strumenti di informazione e formazione di qualità su una materia, quella della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, olistica e con sostanziosi risvolti tecnici.

In particolare, la istituzione di una unità operativa dedicata, l'Ufficio V – Salute e Sicurezza sul Lavoro ha rappresentato il rinnovato impegno che l'Associazione ha assunto in questo ambito, incardinando il proprio operato su quattro aree strategiche di intervento: progettazione normativa e dialogo istituzionale; studio e ricerca in chiave nazionale, internazionale e comparata; formazione e divulgazione.

In questo contesto, l'intensa attività istituzionale di ANMIL ha dedicato ampio spazio alla attuazione del Testo Unico di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008), soprattutto attraverso l'elaborazione di proposte normative e di integrazione dei testi di legge in materia, ma anche attraverso interventi proficui presso la Commissione Infortuni e Malattie Professionali del Senato e presso la Commissione Lavoro del Senato.

Il profuso impegno sulla materia ha altresì portato l'Associazione ad ottenere il riconoscimento di un ruolo istituzionale nella produzione, nella attuazione e nel monitoraggio della normativa e delle buone prassi in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso il suo ingresso all'interno della compagine della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, per effetto del d.lgs. n. 151/2015.

Ulteriore investitura istituzionale è stata assunta da ANMIL in qualità di formale componente, a partire dal gennaio 2016, del focal point nazionale della EU-OSHA - Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, insieme alle parti sociali, presso la Direzione Generale di INAIL. Il focal point è il centro nevralgico da cui è originata l'attuazione nazionale delle campagne pluriennali per la sicurezza sul lavoro promosse dalla Commissione europea e dalle altre istituzioni comunitarie.

Parallelamente, l'Associazione è dedita ad una costante attività di studio e di ricerca scientifica sulle problematiche legate alle diverse tipologie di rischio, da quelle già ampiamente riconosciute a quelle nuove ed emergenti, portando avanti analisi e approfondimenti interdisciplinari sui diversi settori produttivi.

Negli anni, ANMIL ha in particolare dedicato approfondimenti: alle patologie muscolo-scheletriche e ai disturbi a carico dell'apparato muscoloscheletrico; alla estensione delle tutele prevenzionistiche ed assicurative degli eventi infortunistici e patologici derivanti da attività criminose di soggetti terzi; alle problematiche riconducibili alle differenze di genere e ai rischi psicosociali. Altri campi di studio hanno altresì riguardato la gestione della sicurezza e della prevenzione nei cantieri edili, in collaborazione con gli ordini professionali degli Architetti e degli Ingegneri, e le drammatiche conseguenze delle patologie da amianto.

A livello operativo, l'Associazione eroga una serie di servizi che vanno dalla consulenza medico-legale, legale generica e specialistica fino all'assistenza personale e psicologica, attraverso specifici "sportelli amianto" gratuiti.

L'impegno a tutto campo sulla materia è infine completato dalla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata da ANMIL sulla base di un modello di formazione dei lavoratori efficace e non meramente formalistico, elaborato dalla stessa Associazione, puntando sul coinvolgimento dei lavoratori attraverso l'utilizzo di una metodologia didattica in grado di incidere positivamente ed effettivamente sul comportamento dei lavoratori discenti. I principali punti di forza di tale metodologia sono due: da una parte, l'attenzione alla qualità dei contenuti e alla preparazione professionale

dei formatori, capaci di andare oltre la logica formale e burocratica incompatibile con il coinvolgimento – intellettuale ed emotivo – dei lavoratori; dall'altra, l'inserimento in ogni percorso formativo delle testimonianze di un infortunato sul lavoro, il cui potere empatico spinge il discente a riflessioni profonde che incidono positivamente sul futuro comportamento personale nella gestione quotidiana della sicurezza sul lavoro. La storia di chi ha vissuto un infortunio sul lavoro o di chi ha contratto una malattia professionale è, in pratica, uno strumento di formazione.

ANMIL dal 2013 ha dunque elaborato un catalogo formativo rivolto a tutte le figure aziendali destinatarie dell'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ha formato centinaia di lavoratori, nei più svariati contesti produttivi.

A sua volta la formazione per la sicurezza sul lavoro è utilizzata come leva per favorire l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro.

L'obiettivo di ANMIL è infatti quello di coniugare, in una logica sistematica e trasversale, i tre capisaldi della mission associativa: il reinserimento lavorativo dei disabili; la tutela della sicurezza sul lavoro; la promozione di metodologie di formazione alla sicurezza che impieghino le competenze tecniche e il bagaglio emotivo ed esperienziale dei mutilati e degli invalidi del lavoro. Questa logica di perseguimento effettivo della sicurezza nei luoghi di lavoro ha riscontrato l'approvazione delle stesse istituzioni, come il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha sostenuto due recenti progetti rivolti alla formazione professionale degli invalidi del lavoro finalizzata all'ottenimento della qualifica di formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nella logica di costituire, presso le 106 sezioni provinciali, centri di formazione accreditati che offrano opportunità occupazionali ai disabili.

Parallelamente, l'Associazione porta avanti la divulgazione della cultura prevenzionistica sul lavoro attraverso una intensa attività di comunicazione e sensibilizzazione su tutto il territorio nazionale. Luogo nevralgico che da tempo impegna ANMIL è la scuola, anche attraverso la testimonianza degli infortunati e degli invalidi del lavoro, in grado di sensibilizzare pure l'ascoltatore più giovane nei primi anni del percorso scolastico. L'Associazione riconosce l'importanza di tali attività nel mondo della scuola perché i giovani sono i futuri lavoratori e datori di lavoro su cui è necessario investire, in termini di conoscenza e consapevolezza, proprio al fine di prepararli al mondo del lavoro.

In tal senso si contestualizza il Protocollo d'Intesa che il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) ha sottoscritto con l'ANMIL il 10 ottobre 2017, sulla scia della positiva esperienza del precedente accordo siglato nel 2009. Il Protocollo è stato siglato nell'Aula Magna del Liceo Classico "Giulio Cesare" di Roma, firmato dalla Ministra dell'Istruzione Valeria Fedeli e dal Presidente Nazionale ANMIL Franco Bettoni. L'iniziativa è infatti volta a prevedere l'integrazione del tema della sicurezza sul lavoro nei percorsi curricolari, rafforzando l'efficacia di attività analoghe grazie alla forza della testimonianza di vittime del lavoro che, nel corso di incontri mirati con gli studenti di ogni ordine e grado, può stimolare e sensibilizzare più di qualsiasi altro strumento l'interesse e l'attenzione dei giovani, avvalendosi peraltro dell'esperienza ultraventennale che l'Associazione ha nelle scuole e dell'approccio pedagogico innovativo nel trattare le tematiche prevenzionistiche grazie anche alle testimonianze d'infortunio dei soci ANMIL.

Inoltre l'innovazione di progetti ANMIL (primi tra tutti, SILOS e ICARO), in grado di integrarsi perfettamente con il programma scolastico, ha già ricevuto lo straordinario plauso del presidente emerito della Repubblica, Giorgio Napolitano. Questo obiettivo oggi più che mai rappresenta una priorità, soprattutto tra i ragazzi che già frequentano i luoghi di lavoro attraverso il regime di alternanza scuola-lavoro. Proprio a loro, l'Associazione offre continuamente giornate di formazione sempre rivolte alla acquisizione della capacità trasversale e personale di "saper essere" parte integrante della gestione della sicurezza in qualsiasi luogo di lavoro, a partire dallo stesso plesso scolastico.

E ancora, dando seguito alle attività di formazione dei soci e dei dirigenti ANMIL in materia di sicurezza sul lavoro (cfr. progetti Fo.Qu.S. e OSE) e nel solco della formazione professionalizzante in materia di salute e sicurezza sul lavoro, proprio nell'anno 2018 ANMIL sottoscritto una convenzione con l'Università Internazionale Telematica Uninettuno per l'attivazione nell'anno accademico 2017-2018, nell'ambito del corso di Laurea Triennale in Diritto dell'Impresa, del Lavoro e delle Nuove Tecnologie (CL 14), dell'Indirizzo in Diritto della Sicurezza sul Lavoro. La convenzione prevede: condizioni di iscrizione al corso di laurea di particolare favore per le categorie di persone più vulnerabili affette da diverse forme di disabilità e per i rispettivi familiari; la possibilità di svolgimento delle prove d'esame presso el sedi ANMIL sul tutto il territorio nazionale; lo svolgimento di attività di tutoraggio mirato a distanza per gli iscritti; la individuazione di esperti ANMIL quali docenti delle materie più caratterizzanti del percorso di studio.

Infine, grazie al finanziamento IRFA - Istituto di Formazione e Riabilitazione di ANMIL, è prevista la possibilità di selezione di soci ANMIL disabili, particolarmente meritevoli, ai fini dell'assegnazione di borse di studio volte a sostenerne la rispettiva iscrizione al corso di laurea.

Infine, a servizio dei propri soci e del mondo professionale, ANMIL svolge una intensa e quotidiana attività di monitoraggio documentale al fine di fornire, attraverso una Newsletter on-line, un aggiornamento periodico su norme, giurisprudenza, studi e ricerche, statistiche, contrattazione collettiva, rassegna stampa, eventi e prassi amministrativa sulla materia, a livello nazionale, internazionale e territoriale. Il servizio informativo è dunque rivolto alle Sezioni ANMIL territoriali ma anche ai professionisti e agli addetti ai lavori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

LE ISTANZE

A 75 anni dalla sua fondazione, l'ANMIL continua ad annoverare tra le sue primarie istanze l'effettività della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto alla luce dell'attuale sviluppo economico-produttivo nell'ambito del quale il numero degli infortuni e delle malattie professionali è in crescita.

Questo fenomeno continua ad essere riconducibile in parte al mancato completamento dell'attuazione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, quale risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009.

Infatti, a dieci anni dalla sua emanazione, sono ancora una ventina i provvedimenti da attuare e alcuni riguardano materie anche di grande rilievo. Questo complesso di norme inattuata produce effetti negativi; in primis l'assenza di tutela per i lavoratori e, parallelamente, profonde incertezze nella gestione della prevenzione da parte dei datori di lavoro.

Peraltro alla incompleta attuazione del d.lgs. n. 81/2008 si è affiancata negli ultimi anni la proroga di termini relativi a svariati provvedimenti; ciò per effetto in particolare del decreto legge del 30 dicembre 2016 e della legge n. 19 del 27 febbraio 2017, di conversione con modifiche dello stesso.

È altresì doveroso, rilevare come, a dieci anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2008, sia ancora oggi possibile individuare prospettive di semplificazione, riordino e razionalizzazione delle sue disposizioni.

In tal senso, né il decreto "del fare" (d.l. n. 69/2013) né le varie riforme del mercato del lavoro sembrano aver dato un contributo significativo all'auspicato processo di semplificazione e al conseguente innalzamento del livello di efficacia e di effettività delle tutele.

Pertanto, anche il Jobs Act, che con i suoi decreti attuativi ha modificato direttamente e indirettamente la normativa sulla sicurezza sul lavoro, può considerarsi un'occasione persa non essendo riuscito ad affiancare gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione a quello di completamento del relativo quadro normativo.

Dunque, la semplificazione del quadro legale e degli adempimenti inutilmente gravosi non può dirsi del tutto compiuta.

In questo contesto, l'ANMIL ha individuato alcune tematiche di maggiore rilievo su cui risulta necessario intervenire. In primis il proseguimento dei lavori per l'attuazione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, disciplinata dall'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008, che – fatta eccezione per gli ambienti confinati su cui è intervenuto positivamente il DPR 177/2011 e per il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico per la qualificazione del quale è stata predisposta la bozza di un d.p.r. – è rimasta inattuata per i settori ad alto tasso infortunistico, caratterizzati da forti complessità organizzative e gravi fenomeni di concorrenza sleale.

Risulta altresì di assoluta urgenza l'attuazione dell'articolo 52 del Testo Unico, decreto a sostegno della pariteticità e della bilateralità. Tale provvedimento è particolarmente importante ove si consideri il ruolo strategico a sostegno del sistema della pariteticità, quale fondamentale strumento messo in campo dalle parti sociali, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, in attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti dalle organizzazioni nazionali più rappresentative in ambito sindacale al fine di dare alla politica di prevenzione un valore aggiunto, soprattutto per le piccole, medie e micro imprese.

Oltre ai rischi particolari espressamente contemplati dall'art. 28, co. 1, d.lgs. n.81/2008, quali lo stress lavoro-correlato, quelli connessi a differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, vi sono altre tipologie di rischio che necessitano di una disciplina puntuale.

Al riguardo, si evidenzia la necessità di inclusione, nell'art. 28, dei rischi cosiddetti esogeni o di security, riconducibili alle attività criminose di terzi in grado di danneggiare la comunità aziendale, anche alla luce dell'orientamento ormai prevalente della giurisprudenza in materia.

Altresì necessaria è l'introduzione di previsioni più mirate dedicate alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle persone disabili, che vadano oltre le mere declaratorie di principio. Il riferimento va in particolare alla specifica organizzazione del lavoro delle persone disabili, le cui peculiari esigenze - tra cura, vita e lavoro - legittimano l'introduzione di tale categoria svantaggiata nei "gruppi esposti a rischi particolari", di cui al citato art. 28.

La stessa urgenza è richiesta per l'intervento sull'attuazione dell'art. 41 comma 4 - bis del d.lgs. n. 81/2008, che

attende ormai da troppo tempo un intervento sulla disciplina della sorveglianza sanitaria speciale dei lavoratori. L'impellenza normativa è spiegata dal dilagante utilizzo di sostanze psicotrope e stupefacenti nei luoghi di lavoro, la cui complessa gestione e responsabilità grava da una parte sui datori di lavoro, dall'altra sugli organismi ispettivi e sulle strutture pubbliche.

Risulta poi opportuna una maggiore attenzione alla materia della movimentazione manuale dei carichi e alla promozione della adozione di misure e pratiche di gestione del rischio da sovraccarico biomeccanico più adeguate alla specificità dei singoli settori produttivi, alla luce della esponenziale crescita delle malattie professionali a carico dell'apparato muscoloscheletrico.

È poi auspicato un particolare interessamento nei confronti delle malattie professionali, tra cui sono annoverate in primis le patologie da amianto, da tempo al centro dei progetti di ANMIL.

Inoltre, alla luce dei numerosi progetti portati avanti nelle scuole di tutta Italia, l'ANMIL è convinta della necessità di dare maggiore rilievo all'attuazione dell'articolo 11, comma 1, lettera c) del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, che prevede l'integrazione, nei percorsi e nei programmi scolastici di vario grado, degli elementi fondamentali di salute e sicurezza sul lavoro.

Negli ultimi anni è sempre maggiore la tendenza a considerare la Sicurezza nelle scuole come Cultura da diffondere nelle nuove generazioni di studenti, nient'altro che l'insieme dei futuri lavoratori e datori di lavoro, che devono acquisire e mettere in pratica nella quotidianità per poter arrivare sul luogo di lavoro con la giusta consapevolezza e mentalità. In tal senso, sicuramente un salto di qualità è stato l'inserimento di percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro per gli studenti dell'ultimo triennio di scuola secondaria di secondo grado, impegnati nei percorsi di alternanza scuola-lavoro; tuttavia, si evince sempre maggiormente la necessità di introdurre la materia di salute e sicurezza nei programmi didattici, a partire dai primi anni di scuola.

È dunque fondamentale investire nella formazione già a partire dalle scuole, nelle quali l'ANMIL stessa è impegnata da decenni in progetti di divulgazione della cultura della sicurezza tra gli studenti. In questa direzione va letto il Protocollo d'Intesa che il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) ha sottoscritto con l'ANMIL il 10 ottobre 2017 al fine di integrare il tema della sicurezza sul lavoro nei percorsi curricolari, rafforzando l'efficacia di attività analoghe grazie alla forza della testimonianza delle vittime del lavoro, nonché soci ANMIL, che nel corso di incontri mirati con gli studenti di ogni ordine e grado, può stimolare e sensibilizzare più qualsiasi altro strumento l'interesse e l'attenzione dei giovani.

Sempre in materia di formazione per la sicurezza riteniamo che, sebbene sia stata opportunamente riformulata dagli accordi Stato-Regioni del 2011 e del 2016, continui a presentare eccessivi formalismi burocratici che per nulla giovano alla effettiva capacità di modificare positivamente i comportamenti delle persone. Invero, la formazione è percepita dai datori di lavoro come un gravoso costo e dai lavoratori come un mero adempimento formale, inadeguato a far acquisire e conservare gli insegnamenti proposti. Inoltre, questioni rilevanti sono relative al numero delle ore ed ad altri specifici contenuti – ancora insufficienti per alcuni settori o tipologie di rischio – o alla professionalità dei soggetti erogatori di attività formative, nonché alle metodologie didattiche impiegate.

Parallelamente, è imprescindibile la promozione di studi scientifici su quei numerosi profili della materia che ancora destano numerose problematiche nella ricostruzione del nesso causale e nelle conseguenti tutele da apprestare ai lavoratori colpiti. L'investimento in attività di studio e ricerca in materia è per noi imprescindibile, al fine di approfondire le conoscenze e di adeguare la normativa prevenzionistica, previdenziale e ambientale alle nuove acquisizioni.

Siamo altresì consapevoli di quanto sia importante riavviare il lavoro operativo Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro che stenta però a ripartire nella sua nuova composizione. Una circostanza quest'ultima che purtroppo lascia ancora in panchina l'ANMIL, pur formalmente entrata a far parte della Commissione da settembre 2015, per effetto del Jobs Act.

Condividiamo infine l'urgenza di dare maggiore incisività all'apparato ispettivo, che deve vigilare sul rispetto delle regole e deve essere messo nelle condizioni di poter svolgere questo delicato compito nella maniera più capillare ed efficace possibile.

DOVE ERAVAMO RIMASTI?

Sulla scia del successo della prima edizione, con la presente opera ANMIL Onlus – Associazione Nazionale tra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro, presenta il secondo *Rapporto Annuale sulla Salute e Sicurezza sul lavoro*.

La seconda edizione riprende, in linea di continuità con il primo rapporto, l'opera di aggiornamento sui principali interventi del legislatore, della giurisprudenza, della prassi amministrativa e del mondo dello studio e della ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che hanno caratterizzato la metà dell'anno precedente e l'anno in corso.

La continuità contenutistica con la precedente edizione porta avanti lo scopo di fornire un aggiornamento approfondito che figuri come un "annuario della sicurezza sul lavoro", ripartendo dalle novità *de iure condendo* della prima edizione e analizzando i principali interventi *de iure condito* che si sono succeduti nel periodo di riferimento.

Elemento di novità è rappresentato dal punto di partenza del Rapporto, questa volta caratterizzato da una meticolosa analisi ricostruttiva delle origini, delle finalità e della struttura del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro e dalla illustrazione dello stato dell'arte della sua attuazione.

Tale approfondimento vuole fare il punto sull'attuazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in occasione della celebrazione dei dieci anni dall'entrata in vigore del Testo Unico (d.lgs. 81/2008).

I primi due capitoli rappresentano quindi un prezioso chiarimento sui provvedimenti ancora da attuare, sulle proroghe dei termini relativi ad altri provvedimenti, sugli interventi legislativi di semplificazione e sui numerosi atti amministrativi che hanno contribuito ad una corretta interpretazione e più agevole applicazione delle norme.

Quest'anno l'Associazione festeggia i 75 anni di storia, in cui sono state tracciate basi consolidate dello studio della materia. L'obiettivo è dunque mettere di nuovo a disposizione, in modalità *open access*, il nostro *know-how* a beneficio degli addetti ai lavori e di chiunque sia interessato ad innalzare il proprio livello di conoscenza e consapevolezza sulla materia. Per questa ragione, il Rapporto ha lo scopo di essere un servizio informativo ma anche culturale, considerati i valori costituzionali che la governano e i risvolti effettivi sulla nostra vita quotidiana. Tutto ciò con lo sguardo rivolto al contesto nazionale, senza mai perdere di vista la prospettiva europea ed internazionale.

Sottesi i beni della vita e della salute della persona costituzionalmente garantiti, il valore etico della materia è altresì integrato con la sua rilevanza fattuale, in ragione dei repentini cambiamenti del mondo economico contraddistinto dal crescente peso assunto dalle strategie di mercato, del lavoro e di impresa che spingono al prolungamento dell'arco della vita lavorativa e, al contempo, al contenimento della spesa sanitaria pubblica.

Tali finalità sono perseguite anche attraverso le misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in modo da garantire l'allungamento della efficienza lavorativa in modo sicuro.

L'urgenza di elevare il livello di informazione e formazione è ulteriormente corroborata dai più recenti dati statistici, che vedono un tragico aumento degli incidenti sul lavoro, molti dei quali con esito mortale.

Questo rapporto adotta una metodologia di analisi asciutta, trasversale ed interdisciplinare rispetto alle tematiche oggetto di indagine, in linea di continuità con la prima edizione e in ragione dei numerosi *feedback* positivi che l'utenza ha tenuto a fornirci.

Pertanto, la struttura è di nuovo articolata in sezioni ed in capitoli che rispecchiano l'individuazione di rispettive macrotematiche di analisi.

Dott. **Sandro Giovannelli**
Direttore Generale ANMIL

EXECUTIVE SUMMARY

Il Rapporto ANMIL: origini e finalità

In occasione dei dieci anni di vigenza del Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro – quale risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 – nel presente rapporto è stata dedicata una sezione speciale all'analisi del suo stato di attuazione, attraverso la ricostruzione dello scenario normativo, nazionale e comunitario, che ha portato alla sua emanazione e delle modifiche, anche in termini di semplificazione, apportate dai vari provvedimenti occorsi dal 2008 al 2018. Particolare attenzione è stata inoltre rivolta ai decreti attuativi ancora mancanti. L'analisi è altresì contestualizzata mediante la ricostruzione dell'evoluzione dell'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali intercorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008.

La seconda edizione del Rapporto ANMIL continua ad essere un “annuario della sicurezza sul lavoro”, un punto di riferimento sullo stato dell'arte della materia attraverso l'analisi – in chiave meticolosamente ricostruttiva – dei principali interventi del Legislatore, della giurisprudenza, della prassi amministrativa e del mondo dello studio e della ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che hanno caratterizzato in modo significativo la seconda metà dell'anno precedente e la metà dell'anno in corso, in continuità con la prima edizione del Rapporto pubblicata nel maggio 2017.

Pertanto, anche quest'anno tale ambizioso strumento pratico – disponibile sempre in modalità open access - vuole essere un servizio informativo e formativo interdisciplinare e aggiornato, a beneficio degli addetti ai lavori, dei tecnici, delle imprese e dei lavoratori, sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro, condensato in un unico volume facilmente consultabile.

L'obiettivo è di continuare a contribuire, con la consueta impronta etica e sociale dell'ANMIL, all'innalzamento del livello di conoscenza e consapevolezza pratica della complessa materia prevenzionistica, caratterizzata dalla presenza di numerose norme, nonché di complesse – e talvolta contraddittorie – interpretazioni, non sempre direttamente fruibili dai soggetti pur obbligati a rispettarle.

D'altra parte, nel corso dei suoi 75 anni di attività, ANMIL ha consolidato un ruolo autorevole nello studio della materia, contrassegnando il suo impegno con un'impronta etica grazie alla quotidiana vicinanza verso coloro che hanno subito le conseguenze di una “sbagliata” gestione della SSL. Grazie al suo storico attivismo in questo ambito, l'Associazione ha appurato che, nonostante i numerosi sforzi fatti dal legislatore per migliorare l'apparato normativo in materia, i livelli di efficacia delle tutele restano ancora insoddisfacenti, specie in alcune aree del Paese ovvero in alcuni ambiti produttivi. Lo confermano, in primo luogo, i dati statistici del fenomeno infortunistico, nonché gli esiti delle attività ispettive e di vigilanza, come mostra il Rapporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) sull'attività ispettiva 2017.

Secondo l'Associazione, tale fenomeno può ricondursi solo in parte alla mera necessità di semplificazione e completamento della disciplina prevenzionistica, pur pressante nel nostro Paese. Invero, alla base del parziale successo delle politiche prevenzionistiche vi è anche un più ampio problema di natura culturale, collegato alla necessità di veicolare e diffondere al meglio i contenuti prescritti da norme complesse, attraverso strumenti agevoli, multilivello e gratuiti, alla portata di tutti: imprese pubbliche e private; datori di lavoro e lavoratori; addetti ai lavori. L'evidenza di tali problematiche ha portato l'ANMIL alla ideazione ed elaborazione annuale del Rapporto quale veicolo culturale completo e di livello, volto all'innalzamento effettivo del livello di conoscenza e consapevolezza su una materia così eterogenea e complessa.

Non a caso è stata rinnovata la scelta di massima divulgazione, interamente gratuita ed open, che ne ha fatto della prima edizione un'iniziativa di successo.

Contenuti e struttura del Rapporto ANMIL

Il Rapporto è il frutto dell'attività di monitoraggio e di studio costanti della materia, sia in ambito nazionale che europeo ed internazionale. L'approccio adottato è volutamente multi-level, rivolto a tutti gli attori coinvolti nella gestione del lavoro e della prevenzione. Proprio al fine di raggiungere la vasta platea degli interessati, la metodologia di analisi è asciutta, trasversale ed interdisciplinare rispetto alle tematiche oggetto di indagine.

Il volume è articolato in cinque sezioni, suddivise per capitoli, che rispecchiano l'individuazione delle rispettive macro-tematiche di analisi.

In occasione del compimento dei dieci anni dall'entrata in vigore del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, la prima e la seconda sezione sono dedicate all'analisi della sua attuazione. L'analisi ha come punto di partenza la ricostruzione dell'evoluzione dell'andamento di infortuni e malattie professionali, fattore essenziale per osservare l'efficacia delle norme prevenzionistiche proprio a partire dall'entrata in vigore del Testo Unico.

È in seguito ricostruito lo scenario normativo nazionale e comunitario che ha portato all'emanazione del d.lgs. n. 81/2008. L'attenzione viene poi focalizzata sulle modifiche terminologiche, contenutistiche, nonché di semplificazione, apportate dai provvedimenti emanati dal Legislatore dal 2008 al 2018, e al suo stato di attuazione, attraverso l'elencazione puntuale di tutti i provvedimenti attuativi e delle disposizioni ancora non attuate del d.lgs. n. 81/2008. La terza sezione è dedicata all'analisi dell'evoluzione della materia prevenzionistica alla luce delle riforme del mercato del lavoro, con specifico riferimento alle nuove forme contrattuali e di organizzazione del lavoro, quali il lavoro occasionale, il lavoro agile e le tutele dei lavoratori autonomi. Parallelamente, si dà conto delle proposte legislative della Commissione europea relative al work-life balance nell'ambito della proclamazione dell'European Pillar of Social Rights. Sono altresì passati in rassegna gli strumenti di welfare aziendale finalizzati al benessere lavorativo mediante la ricerca di una maggiore conciliazione vita-lavoro e, al contempo, dell'incremento della produttività lavorativa.

La stessa sezione contiene altresì un focus sul tema dell'alternanza scuola lavoro e la salute e sicurezza degli ambienti di lavoro scolastici.

La quarta sezione è incentrata sull'analisi del quadro normativo europeo e nazionale in materia di sostanze pericolose, a partire dall'approfondimento dedicato alla Campagna europea ambienti di lavoro sani e sicuri 2018-2019: salute e sicurezza negli ambienti di lavoro in presenza di sostanze pericolose. Sono dunque analizzate da una parte le importanti e numerose novità normative a livello europeo, dall'altra gli interventi del Legislatore nazionale, della giurisprudenza e dell'utile prassi amministrativa, nonché le novità che hanno specificatamente caratterizzato il tema dell'amianto.

Infine, nella quinta sezione si passa in rassegna la normativa tecnica, la prassi amministrativa e la giurisprudenza, in relazione a specifici ambiti e settori di attività quali: trasporto su strada e ferroviario, prevenzione incendi, lavoro marittimo, attività ispettiva, appalti pubblici e cantieri temporanei e mobili.

Nell'ambito della quinta sezione sono stati altresì trattati i temi relativi alla modernizzazione della normativa europea, delle denunce di infortuni e malattie di origine professionale e del reinserimento lavorativo.

L'EVOLUZIONE DELL'ANDAMENTO DI INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI NEL PRIMO DECENNIO DI VIGENZA DEL TESTO UNICO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Congiuntura economica e dinamica infortunistica nel decennio della crisi (2008 – 2017)

La trattazione degli infortuni sul lavoro non può prescindere dall'analisi dell'andamento economico e dell'evoluzione del quadro normativo sul versante della sicurezza, nonché di tutte le varie trasformazioni di natura sociale che hanno delineato il contesto di riferimento del Paese in questi anni.

Infatti, abitualmente, quando ci si riferisce ad uno scenario di sviluppo sociale "normale" o ad un placido periodo di congiuntura economica favorevole, bisogna comunque cogliere i riflessi negativi che, come il rovescio di una medaglia, si accompagnano ad ogni intervento sulla sfera produttiva.

Quando poi il periodo cui ci si riferisce non è affatto "normale", ma addirittura patologico sotto svariati aspetti, allora lo scenario cambia completamente e l'analisi storica si complica ulteriormente, dovendo fare i conti con altre e ben più intricate tipologie di fattori.

Ed è appunto il caso del sintetico percorso storico che intendiamo proporre in questa sede, partendo dal 2008, anno in cui è esplosa nel nostro Paese la più lunga e profonda crisi economica che l'Italia repubblicana abbia mai conosciuto, con ricadute rovinose su PIL, produzione, occupazione, reddito e potere di acquisto delle famiglie, nonché altri "danni collaterali".

Paradossalmente, però, la stessa crisi economica ha prodotto anche concreti e prolungati effetti "benefici" sul fronte infortunistico, in virtù della inevitabile contrazione della produzione e del monte lavoro – sia in termini di occupati che di ore lavorate – e la conseguente riduzione dell'esposizione al rischio d'infortunio e quindi della platea degli infortunati.

Per altro verso, il 2008 rappresenta anche l'anno del "Testo Unico della Sicurezza sul lavoro" (d.lgs. 81/2008), pietra miliare nel campo della tutela antinfortunistica dei lavoratori, anche se ancora in fase di attuazione.

Ed ancora, sempre al 2008 risale l'emanazione della nuova "Tabella delle malattie professionali" (D.M. 22/07/2008) che ha avuto, tra gli altri, il grande merito di aver dato l'avvio, in maniera quasi impetuosa, al processo di emersione di quel fenomeno endemico di sotto-denuncia delle cosiddette "malattie sommerse" che fino ad allora aveva caratterizzato il nostro Paese.

L'evoluzione del fenomeno infortunistico nell'ultimo decennio si è sviluppata sostanzialmente in linea con la dinamica economica del nostro Paese. Infatti già da alcuni decenni, a partire dai primi anni '90, il numero degli infortuni aveva fatto registrare nel nostro Paese un calo continuo che si è notevolmente accentuato a partire proprio dal 2008 in concomitanza sia dell'emanazione del Testo unico sulla sicurezza, sia dell'inizio della profonda crisi economica che, producendo un forte taglio di produzione e lavoro (in termini di occupati e di ore lavorate), ha ridotto l'esposizione al rischio e quindi gli infortuni stessi. Nel 2015 e 2016, a seguito dei primi segnali di ripresa produttiva, il calo degli infortuni ha cominciato a dare segni di un sensibile rallentamento, finché nel 2017 ha iniziato, già dai primi mesi, una crescita molto consistente che, nel primo trimestre, era arrivata fino a toccare livelli dell'8%.

Fortunatamente la crescita degli infortuni si è andata attenuando nei mesi successivi facendo segnare un saldo annuo molto meno pesante di quanto si era prospettato. Sulla base dei dati provvisori relativi all'intero anno 2017 (rilevati dall'Open Data dell'INAIL) gli infortuni sul lavoro risultano, infatti, in leggerissima diminuzione (-0,2%) rispetto all'anno precedente (poco più di un migliaio di infortuni in meno). Il bilancio annuo 2017 si chiude praticamente con una sostanziale stabilità rispetto al picco dell'anno precedente che, va ricordato, aveva fatto segnare un incremento nel numero di infortuni di quasi l'1% rispetto al 2015.

I settori che nel 2017 fanno registrare i maggiori aumenti in termini infortunistici sono proprio quelli legati ad attività industriali in cui si riscontrano più marcati segnali di ripresa produttiva, vale a dire l'Industria metallurgica (+6,1%), la Metalmeccanica (+4,2%), i Trasporti (+3,9%) e la Fabbricazione mezzi di trasporto (+2,2%). Per contro, tra i settori in diminuzione troviamo l'Agricoltura, che prosegue nella sua tendenza storica al ribasso con un calo infortunistico pari a -5,2%, la Pubblica Amministrazione (-9,8%), le Attività finanziarie ed assicurative (-7,6%) e la Sanità (-3,1%): tutti settori in cui la ripresa produttiva non ha avuto che scarsissimo impatto.

A livello territoriale si assiste a un netto contrasto tra le regioni industrializzate del Nord e quelle del Centro-Sud. Rispetto all'anno precedente le denunce di infortunio sono, infatti, aumentate al Nord-Est (1.171 casi in più) e al Nord-Ovest (+1.133), mentre sono diminuite al Centro (-1.108 casi), al Sud (-1.435) e nelle Isole (-1.140). Gli aumenti più sensibili, sempre in valore assoluto, si sono registrati in Lombardia (+1.708 denunce) ed Emilia Romagna (+1.177), mentre le riduzioni maggiori sono quelle della Sicilia (-1.304) e della Puglia (-1.078).

Un percorso pressoché analogo si riscontra per le morti sul lavoro che erano scese dai 1.504 casi del 2008 a 1.171 nel 2014 per risalire a 1.286 nel 2015 e ridiscendere a 1.104 nel 2016. Nel 2017, tuttavia, sempre con riferimento ai dati provvisori dell'Open data, si assiste ad una crescita dell'1,1% rispetto al 2016; la crescita è dovuta esclusivamente al Nord-Ovest, che registra un aumento di ben 44 unità (da 214 a 258) pari a +20,6% (Lombardia +19 casi, Liguria +16, Piemonte +7, Valle d'Aosta +2).

Anche per le malattie professionali il 2008 è stato l'anno di inizio di un ciclo decennale molto particolare durante il quale vi è stata, in tutte le aree geografiche del Paese, una crescita molto sostenuta delle denunce che si è protratta fino all'anno 2016. Ma in questo caso l'andamento non è da ricondurre a situazioni di natura socioeconomica, perché fortemente influenzato da un fattore di natura esclusivamente tecnica. Con l'aggiornamento della "Tabella delle malattie professionali", avvenuta proprio in quell'anno, sono state inserite in "Tabella" le patologie muscoloscheletriche le cui denunce sono così aumentate in misura quasi vorticosa.

Nel giro di meno di dieci anni le denunce di malattie professionali sono "emerse" prepotentemente salendo ininterrottamente dalle 27.000 circa del 2007 a quasi 30.000 del 2008 e, infine, ad oltre 60.000 del 2016. I ritmi di crescita, che fino al 2014 si erano mantenuti su un livello medio annuo superiore al 10%, sono andati man mano indebolendosi negli ultimi anni scendendo ai valori minimi di +2,7% nel 2015 e +2,3% nel 2016, finché nel 2017 la spinta si è completamente esaurita e ha fatto registrare un calo del 3,7% (oltre 2.000 casi in meno) rispetto al 2016. A determinare la brusca frenata sono state proprio le stesse malattie che, con la loro emersione, avevano innescato la forte crescita e che nel 2017 sono entrate pesantemente in terreno negativo: le denunce di Patologie dell'apparato muscolo scheletrico sono diminuite infatti del 4,3% attestandosi sui 35.000 casi (erano 13.000 circa nel 2008).

2008-2018: L'ATTUAZIONE DEL TESTO UNICO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Origini, finalità e struttura del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro

A dieci anni dalla sua emanazione il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro – quale risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 - continua ad essere in Italia il punto di riferimento normativo in materia.

Al fine di comprenderne le origini, le finalità, la struttura e come in questi dieci anni sono state modificate e/o attuate le sue disposizioni è necessario ricostruire in generale l'evoluzione storica e normativa della materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha da sempre destato l'interesse del Legislatore nazionale, ancor oggi molteplici sono le fonti di diritto in materia ancora vigenti, ma non certo recenti (codice penale, codice civile, Costituzione italiana, Statuto dei lavoratori). Tuttavia, tale materia ha subito, negli ultimi due secoli, un progressivo ma allo stesso tempo radicale cambiamento, frutto dell'intervento del Legislatore nazionale e di quello comunitario, ma anche della dottrina e soprattutto della giurisprudenza.

Ciò nonostante, solo a partire dagli anni '90, grazie soprattutto all'impulso del Legislatore europeo, ha inizio una riforma del sistema prevenzionistico italiano, con l'introduzione di aspetti innovativi e specifici, che ha portato prima alla emanazione del d.lgs. n. 626/1994 e poi, da ultimo, all'emanazione del d.lgs. n. 81/2008.

Il Legislatore, nell'emanazione di tale apparato normativo, ha voluto riunire ed armonizzare la precedente normativa in materia, ampliandone nel contempo la sfera di operatività e abrogando la buona parte delle norme precedenti. Tuttavia, pur contenendo il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro la maggior parte delle disposizioni prevenzionistiche oggi in vigore, non può sicuramente definirsi esaustivo della materia poiché alcune materie restano regolate da leggi speciali, antecedenti e successive.

Inoltre, esso opera il rinvio a provvedimenti attuativi per la regolamentazione di dettaglio di alcune materie. A tal proposito a dieci anni dall'entrata in vigore del Testo Unico il suo processo di attuazione non è stato ancora completato. Sono infatti ancora una ventina i provvedimenti da attuare e alcuni riguardano materie anche di grande rilievo. Tra tutti ad esempio il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, disciplinato dall'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008 che - eccetto il caso degli ambienti confinati per i quali il sistema ha cominciato ad operare positivamente con il DPR 177/2011, e il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico per la qualificazione del quale è stata predisposta la bozza di un DPR - è rimasto lettera morta per tutti quei settori ad alto tasso infortunistico, ovvero caratterizzati da forti complessità organizzative e da gravi fenomeni di concorrenza sleale.

Tra i provvedimenti inattuati, emerge anche quello relativo all'attuazione dell'articolo 52 del Testo Unico, decreto a sostegno della pariteticità e della bilateralità. Tale provvedimento risulta importante ove si consideri il ruolo strategico a sostegno del sistema della pariteticità, quale fondamentale strumento messo in campo, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, dalle parti sociali in attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti dalle organizzazioni nazionali più rappresentative in ambito sindacale al fine di dare alla politica di prevenzione un valore aggiunto, soprattutto per le piccole, medie e micro imprese.

Questo complesso di norme inattuate produce effetti negativi; in primis l'assenza di tutela per i lavoratori, parallelamente profonde incertezze nella gestione della prevenzione da parte dei datori di lavoro.

Peraltro è da sottolineare come alla incompleta attuazione del d.lgs. n. 81/2008 si sia affiancata negli ultimi anni la proroga di termini relativi a svariati provvedimenti; ciò per effetto in particolare del decreto legge del 30 dicembre 2016 e della legge n. 19 del 27 febbraio 2017, di conversione con modifiche dello stesso.

Nel corso degli anni al testo originale del d.lgs. n. 81/2008 sono state apportate numerose modifiche e abrogazione, quelle più rilevanti sono state effettuate con il d.lgs. 3 agosto 2009 n. 106.

La combinazione delle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 e del d.lgs. n. 106/2009 ha dato vita al Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esso modificato nel tempo da vari provvedimenti, tra cui il d.l. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni nella legge 9 agosto 2013 n. 98 e denominato "decreto del fare".

Varie innovazioni si rintracciano anche in numerosi provvedimenti successivi e precedenti, finalizzati prevalentemente a semplificare l'adempimento di alcuni obblighi in materia di sicurezza sul lavoro.

Il riferimento è ai provvedimenti emanati in ordine cronologico partendo dal 2010 al 2015; ai decreti attuativi del Jobs Act e alle norme tecniche emanate negli ultimi tre anni, ovvero: la legge 29 luglio 2015 n. 115 (legge europea 2014); il d.lgs. 15 febbraio 2016 n. 39 in materia di classificazione ed etichettatura delle sostanze chimiche; il Regolamento (UE) 2016/425 sui dispositivi di protezione individuali (DPI); il decreto del Ministero della Salute del 12 luglio 2016 che ha modificato gli allegati 3A e 3B del d.lgs. 81/08; il d.lgs. n. 159 del 1 agosto 2016 in materia di protezione dei lavoratori dalle esposizioni ai campi elettromagnetici; l'Accordo Stato Regioni di luglio 2016 che ha ridefinito la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi del Responsabile Servizio Prevenzione Protezione (RSPP) e dell'Addetto Servizio Prevenzione Protezione (ASPP).

Ulteriori prospettive di integrazione, riordino, razionalizzazione e semplificazione sono altresì ravvisabili in alcuni DDL presentati negli ultimi due anni.

Tra questi: il DDL n. 2489 - Disposizioni per il miglioramento sostanziale della salute e sicurezza dei lavoratori,

volto al riordino e alla semplificazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81); il DDL S. 2742 - Introduzione nel codice penale del reato di omicidio e di lesioni personali gravi o gravissime sul lavoro; il DDL AS 2602 recante la disciplina per il riordino della normativa in materia di amianto in un testo unico.

LA SALUTE E LA SICUREZZA ATTRAVERSO LE RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO

Le nuove forme contrattuali e di organizzazione del lavoro: dal lavoro occasionale al lavoro agile e alle tutele del lavoro autonomo

Il mondo del lavoro ha subito negli ultimi anni numerose trasformazioni a seguito delle molteplici riforme, che di recente hanno conosciuto una netta accelerazione, e hanno portato da un lato ad una revisione delle forme contrattuali e dall'altro al riconoscimento di nuove tutele ed ad un'organizzazione lavorativa innovativa. Tra i fenomeni che hanno sicuramente contribuito a cambiare il mondo del lavoro sono annoverabili: i sistemi di produzione flessibili; la digitalizzazione; l'intensificarsi della globalizzazione; l'evoluzione demografica, le politiche di welfare aziendale ecc. Alla base di questa profonda trasformazione del diritto del lavoro vi è stata una rinnovata centralità della persona del lavoratore, del suo più ampio benessere e del work-life balance.

Il Legislatore italiano, proprio al fine di adattarsi a tale realtà, ha elaborato delle disposizioni che, in linea generale, hanno previsto misure maggiormente protettive per la libera professione e misure per una nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, senza al contempo penalizzazioni per professionalità e carriera.

Il riferimento è alla legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Con specifico riferimento al lavoro autonomo, il Capo I (art. da 1 a 17) della legge n. 81 del 22 maggio 2017 ha previsto l'estensione dei diritti e delle tutele di professionisti e collaboratori. In merito agli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori autonomi il Governo all'ar. 11 è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia applicabili agli studi professionali, nel rispetto di ben definiti principi e criteri direttivi. Sono state inoltre previste all'art. 14 maggiori tutele in caso di gravidanza, malattia e infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa.

Invece il lavoro agile - a traduzione dell'inglese smart working - è stato configurato, dalle disposizioni del Capo II della legge n. 81/2017 (art. da 18 al 24), non come una tipologia contrattuale bensì come uno strumento utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con questa possibilità, anche in maniera "orizzontale": alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell'accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore. Non si tratta dunque di una nuova tipologia contrattuale, bensì di una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato estendibile anche alle pubbliche amministrazioni, fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. Anche per il lavoro agile la legge n. 81/2017 ha previsto disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nello specifico, all'art.22 è stato sancito che il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, debba consegnare a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale devono essere individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore invece è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Istruzioni esemplificative per la definizione dei contenuti minimi della richiamata informativa sono state fornite nel capitolo 6 delle linee guida allegate alla direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Come puntualizzato, la disciplina del lavoro agile è estendibile anche alle pubbliche amministrazioni, fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. In tal senso è stata adottata, con il decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 12 del 6 marzo 2018, la direttiva sul lavoro agile presso il MIUR.

Riguardo invece al settore privato il decreto interministeriale del 12 settembre 2017 ha riconosciuto sgravi contributivi ai datori di lavoro che abbiano previsto in contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

Indicazioni operative sull'applicazione in generale della legge n. 81/2017 in materia di lavoro agile sono state fornite dall'INAIL con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017.

L'ultima riforma del diritto del lavoro, tuttavia, risale ad ancor prima della normativa sul lavoro agile e autonomo. È infatti con il Jobs Act, e i suoi decreti attuativi, che è iniziato un percorso di profonda trasformazione del diritto del lavoro da cui è derivata una ridefinizione - diretta ed indiretta - del campo di applicazione soggettivo e oggettivo del d.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro). In tal senso anche la normativa in materia di lavoro accessorio, oggetto di rivisitazione del d.lgs. n. 151/2015 - attuativo del Jobs Act - e da ultimo dell'articolo 54-bis del d.l. n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017, che ha disciplinato le prestazioni di lavoro occasionali.

A fini chiarificatori delle disposizioni di cui all'art. 54 bis l'INPS ha fornito delle indicazioni operative per gestire le prestazioni di lavoro occasionale con la circolare n. 107 del 5 luglio 2017 e i messaggi n. 2887/2017 e n. 4752/2017. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) invece con la circolare n. 5 del 9 agosto 2017 ha fornito delle indicazioni in materia a tutto il personale ispettivo, al fine di garantire la corretta ed uniforme applicazione delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione di tale disciplina. Mentre con la circolare n. 2/2018 l'INL ha reso noti alcuni orientamenti per le attività di vigilanza, con riferimento alla possibilità, riconosciuta dalla Legge di Bilancio 2018, di ricorrervi in relazione alle attività *stewarding*.

Un riferimento a parte merita la proposta legislativa della Commissione europea relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. L'attenzione del Legislatore europeo al tema del miglioramento delle condizioni lavorative ha avuto un maggior slancio a partire dalla presentazione e dalla successiva proclamazione, datata 17 novembre 2017, dell'European Pillar of Social Rights (EPSR) che rappresenta il pilastro dei diritti sociali - in particolare di quelli legati al lavoro - che accomunano gli Stati membri. Nel dettaglio, la proposta della Commissione del 26 aprile 2017 concerne i congedi di paternità, ma anche i congedi parentali per la prestazione di assistenza. Il dibattito legislativo è inoltre aperto sulle misure per incentivare modalità di lavoro flessibili in relazione all'orario e al luogo di lavoro.

Proprio al fine di favorire una organizzazione del lavoro flessibile, il 25 maggio 2017 la Commissione europea ha fornito chiarimenti interpretativi sulla direttiva 2003/88/CE concernente l'orario di lavoro, la quale appare conciliarsi agevolmente alle necessità di flessibilità lavorativa grazie alla sua elasticità applicativa.

Ulteriore fattore determinante per la flessibilità delle nuove tipologie contrattuali e organizzative del lavoro è certamente rappresentato dalla digitalizzazione del lavoro, intesa come opportunità di maggiore conciliazione vita-lavoro. Tuttavia, tra le criticità che emergono nel panorama dell'economia digitale si è imposta la necessità di rafforzare le tutele relative alla protezione dei dati e alla privacy, oggetto del recente regolamento (UE) 2016/679 che ha ampliato e riformato la normativa in materia. Dal 25 maggio 2018, il nuovo regolamento è stato applicato negli Stati membri: per tale ragione, il 24 gennaio 2018 la Commissione europea ha fornito importanti chiarimenti interpretativi e operativi utili alle aziende al fine di conformarsi alle nuove regole: dal diritto all'oblio all'accesso semplificato ai dati personali; dal diritto alla portabilità agli obblighi di comunicazione; dal sistema sanzionatorio alle nuove figure professionali coinvolte nella gestione dei dati personali in azienda.

Infine, la nuova norma UNI 11697:2017 del 30 novembre 2017 ha definito proprio i nuovi profili professionali del responsabile per la protezione dei dati, fornendo precisazioni anche sul responsabile del trattamento e sulle figure di sostegno, ovvero lo specialista e il valutatore della privacy.

Uno degli aspetti relativi alla tutela dei privacy più strettamente correlati al lavoro è rappresentato dal crescente uso della tecnologia di monitoraggio e controllo da parte delle aziende, con la duplice finalità di monitorare da una parte la produttività e la qualità del lavoro, dall'altra il benessere dei lavoratori. In merito al secondo utilizzo, emerge la necessità di superare la standardizzazione di tali strumenti tecnologici, integrandoli con una analisi clinica diversificata e maggiormente efficace. Invero, maggiori criticità sono riscontrate in merito a quegli strumenti tecnologici utilizzati per controllare i lavoratori al fine di massimizzare la loro produttività. In merito, il 5 settembre 2017 la Corte europea dei diritti dell'uomo ha stabilito che i datori di lavoro possono monitorare le comunicazioni elettroniche dei lavoratori sul posto di lavoro solo se sussistono elevate soglie di giustificazione, posto che l'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo sancisce il diritto di ogni persona al «rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza». La stessa Corte ha richiamato la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la direttiva 95/46/CE e il recente regolamento (UE) 2016/679, i quali nell'ordinamento europeo racchiudono le disposizioni in materia di privacy, in linea con l'articolo 8 della CEDU.

Conciliazione vita-lavoro, benessere e produttività: gli strumenti di welfare aziendale

Al fine di favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro, il Legislatore nazionale ha ampliato il panel delle prestazioni rientranti nella nozione di welfare aziendale soggetto agli sgravi contributivi: la legge di stabilità per il 2018,

infatti, ha introdotto l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti per l'acquisto di abbonamenti per il pubblico trasporto locale, regionale e interregionale, attraverso la nuova lettera d-bis, comma 2, articolo 51 del TUIR.

Tale misura è stata presa nell'ambito della politica legislativa avviata con le leggi di stabilità per il 2016 e per il 2017, al fine di incentivare l'adozione degli strumenti di welfare aziendale e di misure flessibili di organizzazione del lavoro.

Sullo stesso tracciato è stato emanato il decreto interministeriale del 12 settembre 2017 che ha previsto sgravi contributivi per i datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto o depositato contratti collettivi aziendali che prevedano misure di work-life balance innovative e migliorative a favore dei lavoratori, rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dalle disposizioni vigenti. Le aree di intervento previste per il beneficio sono la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il welfare aziendale. Le misure incentivanti stabilite dal decreto sono state poi oggetto di chiarimenti nella Circolare n. 163 dell'INPS che ha spiegato nel dettaglio le modalità di riduzione contributiva, calcolata in base al numero dei datori di lavoro complessivamente ammessi allo sgravio e alla rispettiva dimensione aziendale.

Ulteriori interventi chiarificatori in materia di welfare aziendale sono inoltre pervenuti da parte dell'Agenzia delle Entrate: l'interpello n. 904-791 del 2017 ha chiarito che le modalità di utilizzo di un budget figurativo destinato ad ogni dipendente per soddisfare le proprie esigenze, assegnato sulla base di un determinato obiettivo individuale (c.d. credito welfare) per la fruizione dei servizi di welfare aziendale non contrastano con le finalità della norma, fermo restando che tale budget non debba essere convertito in denaro o rimborsato al lavoratore e che le misure siano rivolte alla generalità dei lavoratori, intesa anche come un gruppo omogeneo di essi.

Riguardo le eterogenee previsioni contenute nelle leggi di stabilità per il 2016, per il 2017 e per il 2018 è invece intervenuta la circolare n. 5/E del 23 marzo 2018. Nello specifico, è dato dettagliatamente conto delle modifiche introdotte alla disciplina dei premi di risultato ed è esaminata la possibilità di conversione del premio di risultato con beni e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, nonché l'insieme delle modifiche introdotte dalle leggi di bilancio 2017 e 2018 all'art. 51, comma 2 del TUIR. Tali modifiche riguardano in particolare la copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie, i benefit erogati in base al contratto nazionale e le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Altrettanto importanti sono i chiarimenti forniti in merito ai limiti di premio di risultato agevolabile, a quelli erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata, al periodo di misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda, nonché ai premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali. Ed ancora, l'Agenzia ha sciolto alcuni nodi interpretativi sui risultati aziendali territoriali o di gruppo, sulle modalità di anticipazioni e acconti dei premi e sullo strumento del voucher.

Per di più, l'ampia attenzione al tema del welfare aziendale ha portato, nel giorno 9 marzo 2018, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria a stringere un accordo interconfederale per delineare percorsi e linee di indirizzo per una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità, includendo al suo interno la realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

È infine interessante analizzare le linee di tendenza nella negoziazione attraverso l'indagine di CNEL, ANPAL e INAIPP contenuta nel rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017. In particolare, emerge che anche le piccole e medie imprese utilizzano sempre più spesso lo strumento del premio di risultato, mentre gli strumenti di welfare sono definiti, a livello aziendale, con una tendenza alla personalizzazione. Un trend positivo è registrato anche in merito all'utilizzo delle misure contrattate di conciliazione vita-lavoro.

Alternanza scuola lavoro e SSL degli ambienti di lavoro scolastici

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica che consente agli studenti, che frequentano gli istituti di istruzione superiore, di svolgere una parte del proprio percorso formativo presso un'impresa o un ente, per assicurarli, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Ad introdurre in Italia la normativa sull'alternanza scuola-lavoro è stato il d.lgs. n. 77 del 15 aprile 2005 che ha riconosciuto la possibilità per i giovani dai 15 ai 18 anni di vivere un'esperienza di lavoro, in alternanza al percorso di studio, in strutture pubbliche e private, disponibili ad accoglierli per un numero di ore definite, e non costituente rapporto individuale di lavoro. Tuttavia, è con la legge n. 107 del 13 luglio 2015 (c.d. legge sulla "buona scuola") che l'alternanza scuola-lavoro è stata tramutata in obbligo per tutti gli alunni dell'ultimo triennio delle scuole secondarie di secondo grado.

La legge n. 107/2015 ha altresì definito le modalità e gli strumenti per l'avvio e lo svolgimento dell'alternanza

scuola-lavoro, senza però prevedere disposizioni specifiche per quanto riguarda l'ambito prevenzionistico. Difatti, lo studente in alternanza scuola-lavoro, in quanto lavoratore ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2008, ha diritto ad una tutela prevenzionistica secondo le disposizioni del Testo Unico SSL.

A definire le modalità di applicazione, agli studenti in regime di alternanza scuola-lavoro, delle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 è stato il decreto del 3 novembre 2017 n. 195, con il quale è stata anche definita la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro.

Importanti chiarimenti e indicazioni operative in materia di adempimenti prevenzionistici (formazione, uso dei DPI e sorveglianza sanitaria) erano tuttavia già pervenuti: dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con una guida operativa 8 ottobre 2015; dall'INAIL con la circolare n. 44 del 21 novembre 2016 e dal Ministero dell'Istruzione con la circolare del 28 marzo 2017 n. 3355.

Ad essere di grande attualità è non solo il tema dell'alternanza scuola-lavoro, ed i profili prevenzionistici ad esso attinenti, ma più in generale il tema della sicurezza nelle scuole, intesa sia come cultura da innestare nelle future generazioni di lavoratori sia come sicurezza degli edifici scolastici e all'interno di essi. In merito sono stati pubblicati; il decreto del Ministero dell'Interno del 7 agosto 2017 recante l'approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività scolastiche; e il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 ottobre 2017 relativo alla realizzazione di nuove strutture scolastiche nell'ambito degli investimenti immobiliari dell'INAIL. Meritevoli di menzione anche la presentazione il 7 novembre 2017 del progetto Primo soccorso a scuola - realizzato dal MIUR e dal Ministero della Salute in collaborazione con il SIS 118 - e le linee di indirizzo per la realizzazione delle attività di formazione sulle tecniche di primo soccorso; nonché il Protocollo d'Intesa che il MIUR ha sottoscritto con l'ANMIL.

La sicurezza in ambito scolastico continua inoltre ad essere protagonista di numerose sentenze giurisprudenziali, in cui si evince un prevalente orientamento volto a riconoscere la titolarità delle responsabilità sia ai dirigenti degli Enti locali proprietari degli edifici e sia ai dirigenti delle istituzioni scolastiche. In tal senso le sentenze della Corte di Cassazione n. 2536 del 21 gennaio 2016 e n. 30143 del 15 luglio 2016.

Con le sentenze n. 12223 del 22 marzo 2016 e n. 20051 del 13 maggio 2016 la Corte di Cassazione ha delineato anche il ruolo, ed i connessi profili di responsabilità, della figura del RSPP in generale e con specifico riferimento agli inadempimenti prevenzionistici negli ambienti di lavoro scolastici.

In tema di responsabilità prevenzionistiche nelle istituzioni scolastiche è opportuno altresì da segnalare tre interessanti disegni di legge che prevedono significativi cambiamenti in ordine al ruolo dei datori di lavoro nella scuola, con conseguenti modifiche al d.lgs. n. 81/2008. Ovvero il DDL n. 3830, presentato in data 13 maggio 2016 dall'Onorevole Serena Pellegrino, di modifica all'articolo 18 del d.lgs. n. 81/2008 e concernente la responsabilità dei dirigenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro; il DDL n. 3963 presentato in data 5 luglio 2016 dall'Onorevole Mara Carocci, recante modifiche al d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza degli edifici scolastici; e il DDL n. 2449 presentato al Senato il 23 giugno 2016 a cura della senatrice Laura Fasiolo di modifica del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza degli edifici scolastici.

CAMPAGNA AMBIENTI SANI E SICURI 2018/2019: GLI AMBIENTI DI LAVORO E LA GESTIONE DELLE SOSTANZE PERICOLOSE

Le sostanze pericolose

Nel giorno 8 maggio 2018 è stata lanciata in Italia la Campagna 2018-2019 Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro in presenza di sostanze pericolose promossa dall'agenzia EU-OSHA e portata avanti dall'INAIL in qualità di Focal Point nazionale. L'obiettivo della campagna è la sensibilizzazione, nella logica prevenzionistica, sul tema delle sostanze pericolose partendo dal presupposto che nessun luogo di lavoro può dirsi immune dalla esposizione a tale tipologia di rischio. In particolare, l'Agenzia vuole diffondere le conoscenze relative alla gestione di tali sostanze, nonché promuovere la valutazione del rischio secondo le previsioni normative. Un focus specifico è inoltre dedicato agli agenti cancerogeni.

Invero, la tematica delle sostanze pericolose presenti nei luoghi di lavoro è certamente una priorità anche sul versante legislativo, data la corposa produzione normativa in atto. Anzitutto, è stata approvata la prima proposta di revisione della direttiva 2004/37/CE, datata 13 maggio 2016, con la nuova direttiva 2017/2398 che ha fissato i valori-limite di esposizione professionale per alcuni agenti cancerogeni e mutageni. Sono poi seguite le proposte di

modifica del 10 gennaio 2017 e del 5 aprile 2018 per una protezione maggiorata da ulteriori sostanze, ora al vaglio degli organi competenti.

Ulteriore campo d'azione legislativa è rappresentato dalla definizione dei criteri scientifici di determinazione che ha recentemente interessato gli interferenti endocrini attraverso il regolamento delegato (UE) 2017/2100 e il regolamento (UE) 2018/605. Parallelamente, è in corso il processo di riconoscimento di alcune sostanze come interferenti endocrini attraverso la loro inclusione nella Candidate List, ovvero nell'elenco delle sostanze candidate alla sostituzione. Il Legislatore ha inoltre emanato il regolamento delegato (UE) 2017/698 che ha fissato alcune regole in merito alla commercializzazione e all'uso dei biocidi. Infine, particolari critiche sono state sollevate in merito al regolamento di esecuzione (UE) 2017/2324 sul rinnovo della approvazione del glisofato, l'erbicida più utilizzato al mondo, al centro di una discussione sui rischi legati alla salute dei lavoratori.

In aggiunta, nel marzo 2018 sono stati pubblicati i risultati del REFIT del regolamento (CE) n. 1907/2006 concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (c.d. regolamento REACH). Tale regolamento e il regolamento 1272/2008/CE (c.d. Regolamento CLP) rappresentano i due pilastri normativi in materia di sostanze pericolose, a cui la produzione normativa europea continua a dedicare molto spazio relativo alla loro armonizzazione, integrazione e aggiornamento.

Nondimeno, al fine di comprendere appieno le difficoltà relative alla attuazione dei due regolamenti, è necessario analizzare anche il plurimo ruolo di supporto e controllo ricoperto dall'Agenzia europea per le sostanze chimiche (ECHA), che ha avuto altresì il compito di fornire raccomandazioni e sostegno ai dichiaranti in merito ai fascicoli di registrazione delle sostanze la cui ultima scadenza è stata il 31 maggio 2018.

Ulteriori modifiche e rettifiche hanno nondimeno riguardato la direttiva 2011/65/UE (c.d. direttiva RoHS II), relativa alla restrizione dell'uso di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche (AEE). In aggiunta, la direttiva (UE) 2018/217 ha modificato la direttiva 2008/68/CE relativa al trasporto interno di merci pericolose, tramite l'adeguamento al progresso scientifico e tecnico del suo allegato I, capo I.1 in ragione dell'aggiornamento dell'ADR, che è stato applicato a partire dal 1° luglio 2018. Come di norma, dal prossimo 1° luglio 2019 entrerà in vigore la nuova edizione A.D.R. 2019 in cui convoglieranno le modifiche all'Accordo, apportate dal WP15 dell'Unece.

Infine, sul versante internazionale, nel maggio 2017 l'Unione europea e sette Stati membri hanno ratificato la Convenzione di Minamata permettendo il raggiungimento del numero di ratifiche minime per la sua entrata in vigore, avvenuta il 16 agosto 2017. La Convenzione è un trattato globale per la protezione della salute umana e dell'ambiente dagli effetti negativi del mercurio, adottata il 10 ottobre 2013. Sono stati successivamente emanati il regolamento (UE) 2017/852 e la decisione di esecuzione (UE) 2017/2287 che hanno allineato l'ordinamento europeo alle previsioni della Convenzione.

In ambito nazionale, anche per il 2018 il Ministero della Salute ha approvato il Piano nazionale delle attività di controllo sull'applicazione dei regolamenti (CE) n. 1907/2006 (REACH) e (CE) n. 1272/2008 (CLP) anno 2018.

In merito al Regolamento CLP (CE) n. 1272/2008, con la c.d. Legge Europea 2017, è stato introdotto un nuovo illecito amministrativo, punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 60.000 euro, per chiunque violi le disposizioni in materia di pubblicità sulle sostanze pericolose, previste dall'art. 48 del Regolamento CLP (CE) n. 1272/2008.

La tabella 3.1 dell'allegato VI, parte 3, del richiamato regolamento (CE) n. 1272/2008 è stata modificata dal regolamento (UE) n. 2016/1179, a riguardo - al fine di fornire chiarimenti interpretativi utili ad assicurare un'applicazione armonizzata del nuovo regolamento comunitario su tutto il territorio nazionale il Ministero dell'Ambiente ha pubblicato la nota del 28 febbraio 2018.

In relazione invece al Regolamento REACH il Ministero della Salute con il documento Rendicontazione del Piano Nazionale dei Controlli sui prodotti chimici Anno 2016 ha fornito un quadro nazionale delle attività di controllo, effettuate nel corso dell'anno 2016, per la verifica di conformità dei prodotti chimici al citato Regolamento e alla normativa in materia di classificazione, etichettatura ed imballaggio delle sostanze e delle miscele in attuazione del Piano Nazionale dei Controlli sull'applicazione del Regolamento REACH-CLP Anno 2016.

Il Piano Nazionale delle Attività di Controllo sui Prodotti Chimici anno 2018 è stato recepito dalla Giunta della Regione Veneto, sulla base del quale ha altresì approvato il Piano Regionale Controlli REACH - Anno 2018.

Il Legislatore italiano, inoltre, in attuazione della normativa europea in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione agli agenti chimici sul luogo di lavoro, ha emanato il decreto del 12 maggio 2017, con il quale è stata recepita la direttiva 2016/2309 della Commissione del 16 dicembre 2016, che ha adeguato per la quarta volta al progresso scientifico e tecnico gli allegati della direttiva 2008/68/CE del

Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose. Tuttavia vista l'emanazione della direttiva 2018/217/UE della Commissione del 31 gennaio 2018, che ha adeguato per la quinta volta al progresso scientifico e tecnico gli allegati della richiamata direttiva 2008/68/CE, è stato emanato il decreto del 20 marzo 2018.

In riferimento al trasporto di merci pericolose sono stati altresì emanati dal MIT: il decreto del 21 dicembre 2017, pubblicato nella G.U. n. 12 del 16 gennaio 2018, recante disposizioni in materia di omologazioni ed imballaggi nel trasporto internazionale di merci pericolose; ed il decreto del 22 maggio 2018 con il quale è stata data attuazione alla direttiva n. 238 dell'8 maggio 2018, recante: Disposizioni in materia di trasporto per ferrovia di merci pericolose di cui al RID.

Infine, sempre al fine di dare attuazione alla normativa comunitaria, è stato emanato il decreto del 15 febbraio 2018 con il quale è stata disposta la modifica del decreto n. 27 del 4 marzo 2014, in materia di restrizione dell'uso di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche.

Amianto

A livello internazionale, un gruppo di Paesi africani ha avanzato la proposta di inserire l'amianto all'interno dell'allegato III della Convenzione di Rotterdam al fine di imporre la procedura del previo consenso informato all'amianto. La proposta ha trovato l'opposizione netta dei Paesi produttori, contrari l'obbligatorietà di fornire una avvertenza informata circa i rischi legati all'esposizione ai prodotti contenenti il minerale killer.

Invero, le stime dell'Organizzazione Mondiale della Sanità continuano ad essere allarmanti: l'amianto è la causa di circa la metà dei decessi correlati al lavoro dovuti al cancro.

Aspetto positivo è rappresentato dai recenti passi in avanti fatti da alcuni ordinamenti nazionali in relazione alle tutele dalla esposizione all'amianto. Anzitutto, in Germania è stato riconosciuto il cancro ovarico correlato all'amianto attraverso la dimostrazione scientifica della correlazione tra neoplasia ed esposizione all'amianto. Di storica importanza è stata poi la recente decisione della Corte Suprema Federale del Brasile, del 29 novembre 2017, che ha definitivamente messo al bando l'estrazione, la commercializzazione e la distribuzione dell'amianto nel Paese.

Tuttavia, sono ancora molti i Paesi dove la commercializzazione e l'utilizzo dell'amianto non sono stati ancora banditi. L'esempio tipico è rappresentato dagli Stati Uniti, dove le importazioni di amianto continuano a crescere, in un momento cruciale dovuto alla revisione delle norme statunitensi sulla sicurezza chimica, secondo quanto riporta l'Asbestos Disease Awareness Organization (ADAO).

Il tema amianto continua ad essere nell'ordine del giorno anche delle istituzioni italiane, dell'INAIL e di tutti gli operatori del settore prevenzionistico. Infatti nonostante siano trascorsi 26 anni dall'emanazione della legge n. 257/1992 che ha vietato ogni forma di estrazione, lavorazione, importazione e commercio di amianto, questo risulta ancora molto presente nel nostro Paese e continua a mietere numerose vittime. In tal senso sono numerosi i provvedimenti emanati nell'ultimo anno volti da un lato all'implementazione della rimozione e dello smaltimento dell'amianto da edifici pubblici e privati, e per altro verso a tutelare i soggetti affetti da malattie, di origine professionale, derivanti da esposizioni, nonché i loro eredi.

Emblema di ciò sono: la legge n. 205/2017 con la quale è stata disposta l'estensione fino al 2020 dell'erogazione della prestazione una tantum in favore dei malati di mesotelioma per esposizione familiare, nonché l'incremento del Fondo per le vittime dell'amianto per gli anni 2018, 2019 e 2020; il decreto del 31 maggio 2017 che ha disciplinato i criteri e le modalità per la concessione, di una pensione di inabilità ai lavoratori affetti da mesotelioma pleurico, mesotelioma pericardico, mesotelioma peritoneale, mesotelioma della tunica vaginale del testicolo, carcinoma polmonare e asbestosi, riconosciuti di origine professionale, ovvero quale causa di servizio. A riguardo ulteriori chiarimenti sono pervenuti dalla circolare congiunta n. 7 dell'INAIL e dell'INPS del 19 gennaio 2018.

Chiarimenti da parte dell'INAIL anche sul Fondo vittime amianto, con la circolare n. 2 del 10 gennaio 2018 e con l'opuscolo dal titolo Fondo per le vittime dell'amianto.

La citata legge di bilancio 2018 (legge n. 205/2017) è intervenuta anche in riferimento al Fondo a favore degli eredi dei lavoratori portuali deceduti per malattie asbesto-correlate (istituito dalla legge n. 208/2015), prevedendo quale titolo legittimante il riconoscimento della prestazione il verbale di conciliazione giudiziale, in aggiunta alla sentenza esecutiva già contemplata dall'articolo 1, comma 278, della legge n. 208/2015 come titolo legittimante. In merito l'INAIL, con la circolare n. 8 del 12 febbraio 2018, ha fornito le necessarie istruzioni operative, mentre con la determinazione n. 272 del 12 giugno 2017 ha fissato la quota percentuale di accesso a tale prestazione. Un altro aspetto legato alla tematica amianto su cui si è soffermato il Legislatore nazionale è la sua rimozione e

smaltimento. Numerosi sono infatti i provvedimenti che, sia a livello nazionale che a in ambito regionale, riconoscono incentivi e finanziamenti pubblici per la rimozione e lo smaltimento dell'amianto.

In tal senso il decreto n. 0168 del 21 luglio 2017 del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia e il decreto n. 7112 del 15 giugno 2017 della Regione Lombardia.

I progetti per la bonifica da materiali contenenti amianto sono anche tra gli assi di finanziamento del bando indetto dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con il decreto n. 562/2017, e del bando ISI 2017 INAIL.

Lo smaltimento e la rimozione dell'amianto sono stati anche oggetto della legge n. 55 del 5 ottobre 2017 emanata dalla Regione Toscana, che modifica la precedente legge regionale 19 settembre 2013, n. 51 recante Norme per la protezione e bonifica dell'ambiente dai pericoli derivanti dall'amianto e promozione del risparmio energetico, della bioedilizia e delle energie alternative.

Infine la Regione Piemonte, con la deliberazione della Giunta Regionale del 16 marzo 2018 n. 34-6629, ha approvato le Linee di indirizzo corredate delle indicazioni operative per la redazione dei piani di lavoro da parte delle imprese che effettuano la demolizione/rimozione di materiale contenente amianto di cui all'art. 256 del d.lgs. 81/2008.

Sembra opportuno evidenziare come a confermare l'attualità del problema dell'amianto nel nostro Paese sono le ancora numerose sentenze giurisprudenziali per responsabilità colposa di morti per mesotelioma pleurico di lavoratori esposti ad amianto. Di particolare rilevanza giuridica sono le sentenze della Corte di Cassazione n. 4560/2018 e 19270/2017.

L'EVOLUZIONE NORMATIVA IN AMBITO NAZIONALE ED EUROPEO: DALLA NORMATIVA DI IMPIANTO A SPECIFICI AMBITI DI ATTIVITÀ

La modernizzazione degli organismi europei sul lavoro

Il Legislatore europeo ha avanzato diverse proposte di modifica del sistema di organismi competenti in materia di lavoro. La prima proposta è stata avanzata il 13 settembre 2017 dal Presidente del Parlamento europeo Juncker al fine di creare una Autorità Europea del Lavoro (European Labour Authority – ELA) come organo europeo di enforcement e di ispezione per la garanzia di un mercato unico europeo equo. I compiti principali assegnati all'ELA saranno il perseguimento della cooperazione amministrativa per la mobilità lavorativa nel mercato unico e la gestione delle attività transfrontaliere e comuni, in termini di competenze, salute e sicurezza sul lavoro e gestione del lavoro sommerso. L'iter per la sua istituzione è stato già avviato attraverso la decisione (UE) 2018/402 con cui è stato istituito il gruppo consultivo europeo dell'Autorità europea del lavoro, col compito di fornire consulenza e assistenza alla Commissione europea per la definizione dell'Autorità e del suo funzionamento.

Le altre proposte, avanzate il 23 agosto 2016 dalla Commissione europea, hanno invece riguardato la revisione dei regolamenti istitutivi della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) e dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), al fine di creare uniformità tra gli obiettivi delle tre agenzie. È stato il parere del Comitato economico e sociale europeo del giugno 2017 ad evidenziare che il proposito è quello di aggiornare la mission delle rispettive agenzie, senza attribuzione di nuovi compiti.

I trasporti

I dati dell'European Transport Safety Council (ETSC) hanno mostrato che, in Europa, l'anno 2016 ha registrato oltre 25.600 vittime della strada, cagionate per il 40% da incidenti stradali correlati ad attività lavorative o al tragitto casa-lavoro.

Tale scenario ha spinto il Legislatore europeo ad attivarsi per il rafforzamento della sicurezza stradale. Nel marzo 2017, infatti, è stata approvata la dichiarazione di La Valletta, con cui i ministri dei trasporti degli Stati membri hanno affermato l'impegno di combattere la crescita costante delle vittime della strada.

L'iniziativa legislativa in materia più rilevante è il pacchetto "L'Europa in movimento", presentato dalla Commissione europea il 31 maggio 2017. Tra gli obiettivi emerge il miglioramento della sicurezza stradale, del quadro sociale e delle condizioni di lavoro nel settore dei trasporti su strada. Una iniziativa già portata a termine è rappresentata dalla direttiva (UE) 2018/645 che ha disciplinato la qualificazione iniziale e la formazione periodica dei conducenti. È stata presentata altresì la proposta di regolamento per le prescrizioni minime in materia di periodi di guida, di

interruzioni minime e di periodi di riposo e per il posizionamento per mezzo dei tachigrafi. A tal proposito, è intervenuto il nuovo regolamento di esecuzione (UE) 2018/502 che ha modificato il regolamento di esecuzione (UE) 2016/799 per adeguarlo al prossimo obbligo di montare i tachigrafi intelligenti sui veicoli immatricolati per la prima volta a partire dal 15 giugno 2019.

Ulteriore proposta riguarda il distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada, mentre la revisione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto rappresenta un altro step del pacchetto di riforme. Infine, la decisione di esecuzione (UE) 2017/1013 ha stabilito il formulario tipo che lo Stato membro deve compilare per fornire alla Commissione europea le informazioni relative al numero e alle tipologie di infrazioni accertate su strada e nei locali nelle imprese.

Particolarmente rilevante è inoltre la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 20 dicembre 2017 in merito al periodo di riposo disciplinato dal regolamento (CE) n. 561/2006: in relazione al luogo ove è possibile effettuare il riposo giornaliero e il periodo di riposo settimanale regolari e ridotti, la Corte ha chiarito che un conducente non può effettuare i periodi di riposo settimanali regolari – di cui all'articolo 8, paragrafo 6 del suddetto regolamento – a bordo del proprio veicolo.

In merito alla sentenza è poi intervenuta la Circolare n. 3530 del Ministero dell'Interno che ha precisato che, mancando nel nostro ordinamento una specifica sanzione per tale violazione, in caso di accertamento a seguito di un controllo su strada, può essere contestata la violazione prevista dall'art. 174, comma 7, CdS, nella ipotesi di mancato rispetto dei limiti prescritti per oltre il 20 per cento.

Altro filone normativo portante della sicurezza dei trasporti è rappresentato dalle nuove previsioni europee relative al trasporto ferroviario. In particolare, il regolamento delegato (UE) 2018/761 ha istituito metodi comuni di sicurezza ad uso delle autorità nazionali preposte alla sicurezza, mentre il regolamento delegato (UE) 2018/762 ha istituito i metodi comuni di sicurezza relativi ai requisiti del sistema di gestione della sicurezza, attraverso cui le imprese ferroviarie e i gestori dell'infrastruttura perseguono il raggiungimento degli obiettivi aziendali in modo sicuro. Infine, il regolamento (UE) 2018/763 ha stabilito le modalità pratiche per il rilascio dei certificati di sicurezza unici alle imprese ferroviarie.

In conclusione, sul versante nazionale, con gli interPELLI n. 5 del 14 giugno 2018 e n. 6 del 18 luglio 2018 la Commissione per gli interPELLI ha fornito alcuni chiarimenti sull'installazione del dispositivo vigilante a bordo dei mezzi ferroviari, al fine di garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dalle denunce di infortuni e malattie di origine professionale al reinserimento lavorativo

Il tema generale degli infortuni e delle malattie professionali, alla luce della normativa, della prassi, della giurisprudenza e della letteratura dell'ultimo anno, si presta ad una trattazione che spazia dall'analisi dei dati e delle modalità di denuncia degli infortuni, al reinserimento lavorativo, passando dalle disposizioni e dalle indicazioni operative con finalità preventive, ai danni punitivi e ai benefici pensionistici per i lavoratori pubblici o privati che svolgono attività lavorative usuranti.

Partendo dai dati relativi al 2017 le note congiunte dell'Istat, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL, sulle tendenze dell'occupazione con specifico riferimento ai quattro trimestri del 2017, hanno fornito dati di maggior dettaglio sugli infortuni sul lavoro accaduti e denunciati all'INAIL durante l'ultimo anno.

Fonti informative di fondamentale importanza ai fini statistici, per la raccolta di dati anagrafici, sanitari ed epidemiologici ma soprattutto ai fini della prevenzione, continuano altresì ad essere i sistemi di sorveglianza e registri di mortalità, in riferimento ai quali è stato emanato, il 3 marzo 2017, un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con il quale sono stati identificati i sistemi di sorveglianza e i registri di mortalità nazionali e regionali, di tumori e di altre patologie, di trattamenti costituiti da trapianti di cellule e tessuti e trattamenti a base di medicinali per terapie avanzate e di impianti protesici. L'istituzione dei citati sistemi di sorveglianza e i registri ha permesso una sorta di mappatura dell'andamento delle malattie, dell'indice di mortalità, della guarigione, della recidiva, della sopravvivenza, dell'aumento o della diminuzione di una determinata patologia rispetto agli anni precedenti.

Flussi informativi con finalità statistica, di prevenzione e di ricerca, ci pervengono anche dal Registro di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e dal Registro di esposizione ad agenti biologici in merito ai quali l'INAIL, con le circolari n. 43 del 12 ottobre 2017 e n. 22 del 15 maggio 2018, ha reso noto che ha realizzato un servizio online.

Sempre in tema di comunicazione a fini statistici e informativi l'INAIL ha diramato la circolare n. 42 del 12 ottobre 2017, avente ad oggetto la comunicazione di infortunio lavorativo ai sensi dell'art. 18 commi 1, lettera r), e 1-bis del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legge n. 244/2016.

Invece sul versante della prevenzione delle malattie di origine professionale e degli infortuni sul lavoro, importanti disposizioni e indicazioni operative sono pervenute nell'ultimo anno soprattutto a livello regionale. In tal senso: la legge n. 30 del 9 ottobre 2017, emanata dalla Regione Campania, recante disposizioni in materia di fumo, con lo scopo di ridurre ulteriormente i danni per la salute derivanti dal fumo di tabacco attivo e passivo nei luoghi pubblici e di lavoro; la deliberazione n. 23-6389 del 18 gennaio 2018 con la quale la Regione Piemonte ha aggiornato le direttive per lo svolgimento delle attività di controllo in materia di radiazioni ionizzanti degli impianti nucleari; la nota n. 159091 del 9 maggio 2017 della Regione Lombardia che ha fornito indicazioni per la gestione di emergenze in caso di elevate temperature ambientali.

Ulteriori indicazioni operative per la prevenzione e la gestione di specifici rischi in ambito occupazionale sono state fornite anche dall'INAIL attraverso schede informative e volumi. Tra cui: in riferimento all'esposizione a Legionella due fact sheet, in uno dei quali è stato descritto un sistema di gorgogliamento per il campionamento dell'aria nei luoghi di lavoro, ideato e brevettato nei laboratori INAIL di Lamezia Terme; una scheda informativa dal titolo Lavoratrici in menopausa e corrette abitudini di vita, un volume recante gli indirizzi operativi per la diagnosi delle malattie professionali dell'apparato respiratorio.

Importanti indirizzi operativi sono stati forniti nel corso dell'ultimo anno anche in materia di sorveglianza sanitaria e di accertamenti domiciliari medico/legali richiesti dai datori di lavoro per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale. Il riferimento è rispettivamente al decreto n. 16750 del 21 dicembre 2017 e al decreto n. 1697 del 9 febbraio 2018 della Regione Lombardia, e al messaggio dell'INPS n. 3265 del 9 agosto 2017.

Novità anche in materia di benefici pensionistici per i lavoratori pubblici o privati che svolgono attività lavorative particolarmente faticose e pesanti, definite usuranti, introdotte dalla Legge di Bilancio del 2017 (legge n. 232 2016) e dalla legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017 n. 205). Per quanto riguarda le novità introdotte dalla legge di bilancio del 2017 sono stati forniti dei chiarimenti dall'INPS con la nota di marzo 2017 e la circolare n. 90 del 24 maggio 2017. Mentre a completamento delle disposizioni in materia della legge di bilancio 2018 è stato emanato il decreto del 5 febbraio 2018.

Un'importante innovazione è altresì rinvenibile nella sentenza n. 16601 del 5 luglio 2017 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che hanno riconosciuto la compatibilità con l'ordinamento italiano dell'istituto, di origine anglosassone, dei danni puntivi.

Infine, in tema di inserimento lavorativo delle persone con disabilità con il decreto del 6 febbraio 2018 è stata costituita, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, dando così attuazione all'articolo 10 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Sempre in riferimento reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro l'INAIL, con la circolare n. 30 del 25 luglio 2017, ha ampliato il raggio d'azione del Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro – approvato con la determinazione presidenziale 11 luglio 2016 n. 258 - estendendo le misure in esso previste anche alle nuove assunzioni.

Prevenzione incendi

La prevenzione incendi ha una funzione di preminente interesse pubblico diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente. Essa si esplica in ogni ambito lavorativo caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio.

Nel contesto nazionale nel 2017 la prevenzione antincendio è stata oggetto di specifici interventi normativi riguardanti sia le modalità della formazione e del relativo aggiornamento, sia modifiche alla normativa tecnica afferente a diversi settori di attività.

Di particolare interesse normativo sono state le misure preventive antincendio inerenti ai contenitori-distributori di carburanti. In tal senso i decreti del Ministro dell'Interno del 22 novembre 2017 e del 10 maggio 2018 relativi ai contenitori-distributori ad uso privato per l'erogazione di carburante liquido di categoria C; il decreto del Ministero dell'interno del 27 dicembre 2017; la c.d. legge di delegazione europea 2016-2017; il decreto Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 2 maggio 2017; il decreto del Ministero dell'Interno del 20 aprile 2018, il decreto del Ministero dello Sviluppo Economico, 18 maggio 2018 e la nota del 21 giugno 2017 n. 8482 del Ministero dell'Interno, dipartimento dei vigili del fuoco.

In tema di norme tecniche è stato invece emanato il decreto del Ministero dell'Interno del 7 agosto 2017, con il quale sono state approvate le norme tecniche di prevenzione incendi per le attività scolastiche.

In riferimento agli edifici e ai locali scolastici è stato anche emanato il decreto del 21 marzo 2018 recante indicazioni programmatiche per l'adeguamento antincendio per locali adibiti a scuole di qualsiasi tipo, ordine e grado, nonché agli edifici e ai locali adibiti ad asili nido.

Collegata al tema della prevenzione incendi in ambito scolastico è la circolare del 23 marzo 2018 per mezzo della quale il Ministero dei Trasporti e il Ministero dell'Interno hanno risposto ai numerosi quesiti sulla tematica della dotazione di estintori portatili su autobus e scuolabus.

La prevenzione incendi nell'ultimo anno è stata altresì oggetto di attenzione del Legislatore regionale e della prassi amministrativa. In tal senso rispettivamente: il decreto del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 27 febbraio 2017 n. 5 recante modifiche al regolamento sulla prevenzione incendi e sull'installazione e conduzione degli impianti termici; le note del Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Ministero dell'Interno n. 8805 del 26 giugno 2017, n. 16177 del 30 novembre e n. 11197 del 14 agosto 2018; la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 1 del 11 gennaio 2018 con la quale sono state fornite indicazioni operative sulla corretta applicazione dell'articolo 34, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 relativo allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e di evacuazione.

Non sono mancate anche linee guida afferenti la prevenzione incendi di alcuni settori di attività. Precisamente il Ministero dell'Interno con la nota n.12622 del 26 settembre 2017 ha reso note le Linee guida di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio delle attività di frantoio oleario – oleificio. Mentre con la circolare del 18 luglio 2018 n. 18 il Ministero dell'Interno ha aggiornato le Linee guida per l'individuazione delle misure di contenimento del rischio in manifestazioni pubbliche con peculiari condizioni di criticità.

Infine, sul sito dei Vigili del Fuoco è stato pubblicato a settembre 2017 il volume Gli incendi di natura elettrica, realizzato a cura del Nucleo Investigativo Antincendi di Roma (NIA).

In merito al Corpo nazionale dei vigili del fuoco è doveroso evidenziare che nel d.lgs. n. 97 del 29 maggio 2017 - recante modifiche al d.lgs. 139/2006, concernente le funzioni e i compiti del Corpo nazionale VV.F., nonché al d.lgs. 217/2005, concernente l'ordinamento del personale del Corpo nazionale VV.F. - ci sono svariati richiami alle disposizioni del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro attinenti al tema della prevenzione incendi.

A livello europeo il Legislatore ha invece disciplinato la reazione al fuoco di prodotti da costruzione, quali i prodotti di legno lamellare incollato e i prodotti di legno massiccio strutturale giuntato a dita attraverso il regolamento delegato (UE) 2017/1227. Diversamente, il regolamento delegato (UE) 2017/1228 ha riguardato le condizioni di classificazione degli intonaci esterni ed interni e delle malte per intonaci in rapporto alla relazione al fuoco.

Anche la normativa tecnica è più volte intervenuta in materia. In particolare, la norma UNI EN 1364-5:2017, pubblicata il 27 luglio 2017, specifica un metodo per determinare la resistenza al fuoco delle griglie di ventilazione (ATG), mentre lo standard ISO/TS 7240-29: 2017 sui rilevatori video di incendio (c.d. video fire detectors - VFD) fissa i requisiti, i metodi di prova e i criteri di prestazione per garantire apparecchiature video più efficienti e affidabili.

Il lavoro marittimo

L'azione esterna dell'Unione europea ha recentemente visto l'adozione e la ratifica, attraverso i propri Stati membri, del Protocollo del 2010 della Convenzione internazionale sulla responsabilità e sul risarcimento dei danni prodotti dal trasporto via mare di sostanze pericolose e nocive del 1996 (Convenzione HNS), con le decisioni (UE) 2017/769 e 2017/770. Le previsioni sono volte a garantire un risarcimento adeguato, tempestivo ed efficace delle persone vittime di danni causati da uno sversamento di sostanze pericolose e nocive trasportate in mare, colmando una rilevante lacuna nel diritto internazionale riguardo la responsabilità nel trasporto marittimo.

Rimanendo sul piano internazionale, l'8 giugno 2017 sono entrate in vigore le modifiche apportate alla Convenzione ILO n. 185 sui documenti d'identità dei marittimi del 2003 riguardo l'emissione del nuovo documento d'identità dei marittimi.

In ambito europeo, il 15 novembre 2017 sono state approvate tre direttive concernenti la sicurezza delle navi da passeggeri: la direttiva (UE) 2017/2108, la direttiva (UE) 2017/2109, la direttiva (UE) 2017/2110. La prima ha modificato la direttiva 2009/45/CE relativa alle disposizioni e alle norme di sicurezza per le navi da passeggeri, la seconda è relativa alla raccolta e alla gestione delle informazioni esatte e tempestive sul numero o l'identità delle persone a bordo di una nave, modificando le direttive 98/41/CE e 2010/65/UE. La terza ha infine aggiornato la normativa relativa al sistema di ispezioni obbligatorie, modificando la direttiva 2009/16/CE e abrogando la direttiva 1999/35/CE.

Per di più, la nuova direttiva (UE) 2017/2397 ha disciplinato il riconoscimento delle qualifiche professionali nel settore della navigazione interna, stabilendo i requisiti minimi di formazione e certificazione per i conduttori di

nave e i timonieri, il tempo di navigazione e la sua verifica, l'idoneità medica e i requisiti essenziali di competenza. Il 23 gennaio 2018 è stato inoltre attuato attraverso la direttiva (UE) 2018/131 l'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), in relazione al sistema di garanzia finanziaria. L'accordo conforma l'ordinamento europeo alla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 (CLM), così come modificata dalla Conferenza internazionale del lavoro dell'11 giugno 2014. Riguardo la Convenzione, nel giugno 2018 la 107sima Conferenza internazionale del lavoro ha approvato gli emendamenti al Codice della stessa riguardo le tutele garantite al marittimo prigioniero a bordo o fuori dalla nave a seguito di atti di pirateria o di rapina a mano armata contro navi.

Ulteriori interventi legislativi europei hanno riguardato le etichette elettroniche per l'equipaggiamento marittimo: il regolamento delegato (UE) 2018/414 ha identificato gli elementi di equipaggiamento marittimo ai quali può essere applicata l'etichetta elettronica, mentre il regolamento di esecuzione (UE) 2018/608 è relativo ai criteri tecnici riferiti a tali etichette elettroniche.

Infine, il regolamento di esecuzione (UE) 2018/773 ha stabilito che i requisiti di progettazione, costruzione ed efficienza e le norme di prova previste negli strumenti internazionali, di cui alla direttiva 2014/90/UE, si applicano a ciascun elemento dell'equipaggiamento marittimo.

A riprova della necessità di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei marittimi, una indagine della Cardiff University ha evidenziato l'aumento dei disturbi psichiatrici ed alimentari nei lavoratori marittimi, suggerendo una serie di raccomandazioni per garantire qualità del sonno e del cibo e una organizzazione del lavoro in grado di ridurre la fatica dei lavoratori.

Con specifico riferimento all'ambito nazionale, nell'ultimo anno vari sono stati gli interventi normativi in materia prevenzionistica del settore marittimo, sia sul fronte dell'attuazione della normativa comunitaria, sia in materia di formazione e addestramento del personale marittimo.

Nel dettaglio, in merito all'attuazione della normativa comunitaria, con la legge del 25 ottobre 2017 n. 163 (c.d. legge di delegazione europea 2017) il Governo è stato delegato a recepire alcune direttive europee e ad attuare altri atti dell'Unione europea, tra cui la direttiva (UE) 2015/1794 per quanto riguarda i marittimi, e la direttiva (UE) 2016/844 relativa alle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri, a cui è stata data attuazione con il d.lgs. n. 25/2008.

Mentre, con la legge del 20 novembre 2017 n. 167 (c.d. legge europea 2017) è stata prevista una modifica in materia di norme sanitarie per la gente di mare.

Sempre in tema di recepimento della normativa comunitaria del settore marittimo è stato emanato il DPR del 20 dicembre 2017 n. 239, recante il regolamento di attuazione della direttiva 2014/90/UE del 23 luglio 2014 sull'equipaggiamento marittimo, che abroga la direttiva 96/98/CE.

Sugli equipaggiamenti marittimi sono state altresì fornite, dal Ministero dello Sviluppo Economico con la circolare n. 2 del 15 maggio 2017, delle indicazioni applicative in merito alle novità contenute nel Regolamento di esecuzione della Commissione europea 2017/306 del 6 febbraio 2017.

Invece, con la circolare 21 maggio 2018 n. 141 il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha fornito chiarimenti sui requisiti da rispettare per installazione a bordo degli apparati radiotelefonici per comunicazioni in ambienti ad atmosfera esplosiva, apparati per squadre antincendio a bordo di navi, apparati per comunicazioni durante operazioni di bunkeraggio.

Sulla scia dei numerosi provvedimenti emanati nel 2016, il lavoro marittimo ha continuato ad essere nel 2017 oggetto di specifici interventi normativi in materia di formazione e addestramento del personale marittimo, in attuazione di quanto disposto dal d.lgs. n. 71/2015. Infatti, a norma del richiamato d.lgs. n. 71/2015 i programmi e le modalità di svolgimento dei corsi della "gente di mare" devono essere disciplinate, in conformità con i requisiti e le opzioni previste dalla Convenzione STCW, da appositi decreti ministeriali. In questo contesto sono stati emanati dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti: il decreto del 2 maggio 2017 con il quale è stato istituito il corso di sopravvivenza e salvataggio per il personale marittimo; il decreto del 2 maggio 2017 che ha istituito i corsi antincendio di base e antincendio avanzato per il personale marittimo inclusa l'organizzazione antincendio a bordo delle navi petroliere, chimichiere e gasiere; il decreto n. 875 del 16 novembre 2017 con il quale è stato istituito il corso di formazione e addestramento per il personale marittimo in servizio su navi soggette al Codice IGF; il decreto direttoriale del 28 giugno 2017 - recante disposizioni per il riconoscimento dei diplomi di secondo ciclo rilasciati dagli Istituti tecnici ad indirizzo trasporti e logistica opzioni conduzione del mezzo navale e conduzione apparati e impianti marittimi, per accedere alle figure di allievo ufficiale; il decreto dell'11 luglio 2017 con il quale è stata disciplinata la prova per il rilascio della dispensa al lavoratore marittimo per lo svolgimento di una determi-

nata funzione in caso di straordinaria necessità; il decreto del 4 maggio 2017 recante l'aggiornamento dei programmi del corso di formazione per il conseguimento delle competenze di livello direttivo per gli ufficiali di coperta e di macchina di cui al decreto 4 dicembre 2013; il decreto del 7 febbraio 2018 che ha ulteriormente aggiornato i programmi del corso di formazione per il conseguimento delle competenze di livello direttivo per gli ufficiali di coperta e di macchina di cui al decreto 4 dicembre 2013, sostituendo gli allegati A e B del citato decreto del 4 maggio 2017 con dei nuovi allegati; il decreto del 5 giugno 2018 con il quale è stato istituito il corso di formazione e di addestramento di base ed avanzato per gli ufficiali di navigazione in servizio su navi che operano in acque polari e soggette al relativo codice (Polar Code).

È opportuno rilevare che, oltre ai citati interventi normativi in materia di formazione e addestramento del personale marittimo, l'interesse per la sicurezza e la salute degli operatori del settore ha portato anche ad interventi normativi nazionali e in ambito regionale, nonché alla pubblicazione di una circolare e di un documento dell'INAIL. Il riferimento è al decreto ministeriale del 27 aprile 2018 recante l'elenco delle attività lavorative a bordo delle navi o delle unità (di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 271/1999) alle quali è vietato adibire i minori di anni diciotto; alla deliberazione n. 432 del 2 maggio 2017 della Giunta della Regione Marche, con la quale il settore della pesca è stato incluso tra i comparti produttivi a cui dare priorità di intervento; alla circolare n. 6 del 18 gennaio 2018 tramite la quale l'INAIL ha comunicato la sospensione dell'applicazione degli sgravi contributivi alle imprese che esercitano la pesca costiera e la pesca nelle acque interne e lagunari; e al documento edito INAIL Uso eccezionale di attrezzature di sollevamento materiali. Modalità operative per l'accesso degli operatori alla stiva delle navi.

Tuttavia nonostante la citata produzione normativa, restano ancora in attesa di emanazione i decreti, richiamati nell'articolo 3 del d.lgs. 81/2008, che dovranno dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento della disciplina del d.lgs. 81/2008 con la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, in ambito portuale, per il settore delle navi da pesca.

L'attività ispettiva

L'assetto complessivo dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro non è cambiato in seguito all'istituzione, per opera del d.lgs. n. 149/2015, dell'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), divenuto operativo dal 1 gennaio 2017.

La sua principale funzione risiede nel coordinamento, sulla base di direttive emanate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.

L'INL ha pertanto il compito di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e di dettare le linee di condotta, e le direttive di carattere operativo, per tutto il personale ispettivo, compreso quello in forza presso INPS e INAIL.

Al fine di chiarire i profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo l'INL ha diramato le seguenti circolari e note amministrative: nota del 27 marzo 2017 n. 103, nota del 13 aprile 2017 n. 120/201/RIS; nota del 26 maggio 2017 n. 4687.

L'Ispettorato ha anche siglato due protocolli di intesa, rispettivamente con l'INPS e con l'INAIL, con i quali ha disciplinato la collaborazione istituzionale con i due enti, finalizzata a salvaguardare la continuità dell'attività di vigilanza ispettiva e garantirne un efficace svolgimento.

Inoltre, con il decreto direttoriale n. 263 dell'8 giugno 2018 è stato istituito presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) l'Organismo paritetico per l'innovazione con la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.

A conclusione del suo primo anno di attività l'INL ha presentato il Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale anno 2017, nel quale è stato illustrato l'esito dell'attività di vigilanza svolta nel corso del 2017. Con specifico riferimento alla vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dalla lettura del rapporto emerge che la stessa nell'anno 2017, nei settori di competenza dell'INL (principalmente edilizia), ha interessato n. 22.611 aziende, sono state contestate n. 36.263 violazioni prevenzionistiche, di cui 28.364 penali e 7.899 amministrative. Per quanto riguarda il tasso di irregolarità delle aziende ispezionate lo stesso si attesta al 77,09% con un numero di aziende irregolari pari n. 17.580 a fronte di n. 22.805 accertamenti definiti.

In riferimento al d.lgs. n. 81/2008, nel rapporto è stato precisato che il 55% delle violazioni contestate riguarda il mancato rispetto degli obblighi contenuti nel Titolo IV (Cantieri temporanei o mobili), mentre il 37% riguarda il mancato rispetto degli obblighi contenuti nel Titolo I, e il rimanente 8% il mancato rispetto degli obblighi contenuti negli altri titoli.

Con un comunicato stampa dell'8 febbraio 2018 l'INL ha, altresì, indicato il lavoro nero, il caporalato, la logistica, le false cooperative e i tirocini, tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza in materia lavoristica e previdenziale-assicurativa che verrà svolta nel 2018, con la finalità di potenziare il contrasto dei fenomeni del lavoro sommerso ed irregolare e la lotta all'evasione ed elusione contributiva. Quanto detto ha trovato conferma nel Documento di programmazione della vigilanza per il 2018.

Proprio in merito all'attività di vigilanza per il 2018 l'INL, a luglio 2018, ha reso noti gli esiti dell'attività di vigilanza relativi al semestre gennaio-giugno 2018. Per quanto concerne la vigilanza lavoristica è stata segnalata una percentuale pari al 65% di fenomeni di irregolarità in materia di rapporti di lavoro, e fenomeni pari addirittura all'82% in materia di vigilanza tecnica (salute e sicurezza sul lavoro).

Al fine di incentivazione il personale di ruolo dell'INL e favorire iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il decreto del 6 marzo 2018, ha disposto la riassegnazione al bilancio dell'INL delle somme derivanti dalle sanzioni amministrative (ex art. 14, comma 1, lettera d, DL n. 145/2013) sino al limite massimo di 10 milioni di euro.

Sempre in materia di sanzioni l'INL con il decreto direttoriale del 6 giugno 2018 n. 12 ha disposto la rivalutazione delle sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In seguito alla pubblicazione del richiamato decreto direttoriale n. 12/2018 l'INL ha altresì diramato la circolare del 22 giugno 2018 con la quale ha fornito delle indicazioni operative per il personale ispettivo.

La materia degli accertamenti delle violazioni delle norme prevenzionistiche è stata altresì oggetto di normazione da parte del Legislatore regionale. In tal senso, con la determinazione direttoriale del 9 marzo 2017 n. 159 la Regione Piemonte ha approvato le procedure per l'accertamento degli adempimenti relativi alla formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008. Mentre con la delibera del 19 giugno 2017 n. X/6734 la Regione Lombardia ha definito le metodologie per la pianificazione e per lo svolgimento delle ispezioni ai sensi dell'art. 27 del d.lgs. n. 105/2015 presso gli stabilimenti di soglia inferiore soggetti agli artt. 13 e 14 del d.lgs. 105/2015, anche in termini tariffari, nonché la contestuale approvazione dello schema di convenzione con la direzione regionale vigili del fuoco della Lombardia e Arpa Lombardia per l'esecuzione delle ispezioni medesime.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro nell'ultimo anno ha anche emesso una serie di provvedimenti interpretativi in materia ispettiva e sanzionatoria.

Ovvero: la nota n. 5617/2017 con la quale sono stati forniti chiarimenti sulle verifiche afferenti cooperative e società che forniscono ai propri utenti servizi di assistenza alla persona ed eventuali risvolti in tema di somministrazione illecita di manodopera; la nota n. 4833/2017 avente ad oggetto la corretta applicazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 136/2016 nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi coinvolga una pluralità di operatori economici, ovvero l'impresa straniera distaccante, il soggetto distaccatario e il destinatario finale della prestazione.

Tale intervento chiarificatore sul distacco dei lavoratori fornisce l'occasione per illustrare brevemente la nuova direttiva (UE) 2018/957, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi; inoltre, la circolare n. 3/2017 recante specifiche indicazioni in ordine all'applicazione della disposizione prevista dall'art 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e relativa al corretto esercizio dell'azione di vigilanza per il recupero dei benefici normativi e contributivi; la circolare n. 3 del 12 ottobre 2017 che ha fornito indicazioni operative anche sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria; la circolare n. 3 del 25 gennaio 2018 sulla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le relative attività di vigilanza; la circolare n. 4/2018 con la quale l'INL ha fornito ai propri ispettori alcuni chiarimenti in merito alla possibilità degli Enti bilaterali di certificare i contratti di lavoro; le note n. 5546/2017 e n. 6210/2017 sul provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale; la circolare n. 2/2018 con la quale ha reso noti alcuni orientamenti per le attività di vigilanza con riferimento a quanto previsto nella Legge di Bilancio 2018; la circolare n. 7 del 29 marzo 2018 con cui ha fornito indicazioni operative a tutto il personale ispettivo sui contratti di rete distacco e codatorialità; la circolare n. 49 del 15 marzo 2018 con la quale ha fornito delle precisazioni in merito alla problematica concernente le violazioni delle disposizioni di cui all'art. 14 d.lgs. n. 81/2015 ed in particolare del divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi; la circolare n. 50 del 15 marzo 2018 recante precisazioni al personale ispettivo in materia di collaborazioni rese dai familiari nell'impresa artigiana, agricola o commerciale ai fini dell'assoggettamento al relativo regime previdenziale; la circolare n. 302 del 18 giugno 2018 con la quale ha fornito indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi all'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; la circolare n. 11 del 26 luglio 2018 con cui ha fornito chiarimenti in

merito alla circolare del MLPS n. 37/12552 del 10 luglio 2014, riguardante la sentenza della Corte Cost. n. 153/2014 in materia di sanzioni sull'orario di lavoro.

Infine, chiarimenti interpretativi attinenti allo svolgimento dell'attività ispettiva sono altresì pervenuti dalla Commissione per gli interpelli con l'interpello n. 2/2018.

Appalti e decreto correttivo del nuovo Codice dei contratti pubblici

A seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 50/2016 (c.d. Nuovo Codice degli Appalti) la disciplina dei contratti di appalto e di concessione delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori, aventi ad oggetto l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, nonché i concorsi pubblici di progettazione, è stata profondamente modificata.

Tuttavia durante il primo anno di vigenza del richiamato d.lgs. n. 50/2016 sono emerse numerose criticità interpretative ed applicative, per ovviare alle quali è stato emanato il d.lgs. n. 56/2017 (c.d. decreto correttivo del nuovo Codice dei contratti pubblici).

Il provvedimento - entrato in vigore il 20 maggio 2017 - è suddiviso in 131 articoli, che hanno introdotto molteplici novità nell'ambito dei contratti pubblici, a seguito delle quali l'ANAC ha revisionato alcune delle proprie linee guida attuative del d.lgs. n. 50/2016.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, il d.lgs. n. 56/2017 in relazione al costo della manodopera, ha precisato che per i contratti di lavori e servizi, i costi della manodopera devono essere individuati dalla stazione appaltante in fase di progetto, ai fini della determinazione dell'importo a base d'asta. Inoltre i costi della sicurezza sono scorporati dal costo dell'importo assoggettato al ribasso.

Un'altra modifica di rilievo in materia di sicurezza sul lavoro apportata dal d.lgs. n. 56/2017 al Codice dei contratti pubblici è ravvisabile nell'art. 60 che ha novellato il comma 10 dell'art. 95 del d.lgs. n. 50/2016, riguardante gli oneri per la sicurezza.

Il d.lgs. n. 56/2017 ha anche modificato l'art. 111, comma 1 del d.lgs. n. 50/2016, in attuazione del quale è stato emanato il decreto ministeriale n. 49 del 7 marzo 2018. Quest'ultimo provvedimento ha adottato il Regolamento recante: Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione, in cui sono ravvisabili dei riferimenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro.

In riferimento al d.lgs. n. 50/2016 e alle linee guida ANAC n. 3 recanti nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni (RUP), l'INAIL ha emanato la circolare n. 29/2017, contenente gli indirizzi operativi in base ai quali le stazioni appaltanti dell'Istituto devono individuare i soggetti a cui affidare i compiti propri del RUP e i compiti propri delle altre figure coinvolte nelle diverse fasi del procedimento contrattuale.

Un altro aspetto legato alle attività lavorative nei cantieri temporanei e mobili sul quale si è soffermato in particolare il Legislatore regionale è la prevenzione del rischio di caduta dall'alto, che è sicuramente annoverabile tra le principali modalità di accadimento degli infortuni, soprattutto nel settore edile. In tal senso la Regione Campani ha emanato la legge n. 31 del 20 novembre 2017, con la quale ha novellato la legge regionale 27 febbraio 2007 n. 3 aggiungendogli l'art. 53-bis, che ha previsto tipologie di interventi e misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire i rischi di infortunio a seguito di caduta dall'alto.

Anche nel versante europeo è intervenuta la decisione delegata (UE) 2018/771 che ha prescritto il sistema applicabile per la valutazione e la verifica della costanza della prestazione dei dispositivi di ancoraggio utilizzati per lavori di costruzione e destinati a prevenire o impedire le cadute delle persone dall'alto.

Le cadute dall'alto sono state anche oggetto di trattazione di alcune pubblicazioni edite INAIL, quali: il pieghevole dal titolo Il sistema di sorveglianza Infor.MO degli infortuni mortali e gravi: schede informative; il volume I ponteggi metallici fissi di facciata; il volume I parapetti di sommità dei ponteggi - Possibile impiego come protezione collettiva per lo svolgimento delle attività in copertura. 2018. Inoltre, nel volume PLE nei cantieri l'INAIL ha affrontato il tema della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili in relazione alla prevenzione dei rischi derivanti dall'utilizzo delle piattaforme di lavoro mobili in elevato, tra cui quello di caduta dall'alto.

In riferimento ai ponteggi con la Circolare n. 10 del 28 maggio 2018 del MLPS sono state fornite le istruzioni per il rinnovo delle autorizzazioni alla costruzione e all'impiego di ponteggi, ai sensi dell'art. 131, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008.

Alcuni aspetti prevenzionistici nei cantieri temporanei e mobili sono stati oggetto di disposizioni tecniche, sia a livello nazionale che regionale, nonché di chiarimenti operativi. In tal senso: il d.lgs. n. 106 del 16 giugno 2017 recante Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 305/2011, che fissa condizioni armonizzate per la commercializzazione dei prodotti da costruzione e che abroga la direttiva

89/106/CEE; la deliberazione n. 431/2017 con la quale la Giunta della Regione Marche ha disposto che la notifica preliminare di avvio dei lavori nei cantieri, in base all'art. 99 del d.lgs. n. 81/2008, può essere effettuata online; l'interpello n. 1/2018 e la circolare n. 6/2018 dell'INL.

Infine, a seguito dell'emanazione del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 luglio 2017, l'INPS con la circolare n. 129/2017 ha riepilogato la normativa che regola il beneficio della riduzione dei contributi previdenziali per i datori di lavoro del settore edile, fornendo altresì indicazioni operative in merito.



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

**Numero Verde 800.180943
www.anmil.it**