

RELAZIONE SULL'INCONTRO ORGANIZZATO DALL'ORGANISMO PROVINCIALE PER L'ATTUAZIONE DEI PIANI DI VIGILANZA (OPV) DELLA PROVINCIA DI TORINO, AL QUALE È STATO INVITATO IL NOSTRO CONSIGLIO

Il 18 dicembre u.s., c/o la sala convegni del Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Torino, sita in corso Regina Margherita 330, si è tenuto l'incontro organizzato dall'Organismo Provinciale per l'attuazione dei Piani di Vigilanza (OPV) della Provincia di Torino avente lo scopo di presentare il bilancio delle attività svolte negli ultimi tre anni e illustrare quelle future.

Sono di seguito intervenuti:

- a) il **Comandante dei VVF Ing. Marco Cavriani** che ha portato i saluti
- b) la **Dott.ssa Annalisa Lantermo** (SPreSAL ASL TO1) - coordinatrice dell'OPV - che ha ricordato che l'OPV è operativo dal 2012, che è composto dalle 4 ASL delle Province di Torino (TO1-3-4-5), dalla DTL, dall'INAIL, dall'INPS e dai VVF.

L'OPV ha come documenti di riferimento il Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018 del 13-11-14 e il Piano Regionale della Prevenzione 2015-2018 ex DGR 25-1513 del 03/06/15.

I suddetti documenti sono rintracciabili nel sito della Regione Piemonte al seguente link <http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms2/prevenzione-e-promozione-della-salute/piano-regionale-di-prevenzione>

Il territorio di competenza dell'OPV consta 315 comuni.

Gli ambiti dell'OPV sono:

- Vigilanza congiunta in ambiti lavorativi prioritari (edilizia, agricoltura, ambienti confinati, ambienti a rischio di esplosione e incendio)
- Vigilanza congiunta in ambiti lavorativi diversi
- Utilizzo dei sistemi informativi degli Enti
- Rafforzamento dello scambio di informazioni in possesso dei vari Enti indipendentemente dallo svolgimento della vigilanza congiunta
- Aggiornamento formativo del personale e degli Enti coinvolti
- Miglioramento dell'omogeneità degli interventi di vigilanza
- Coinvolgimento di Enti/Forze dell'Ordine esterni all'OPV
- Confronto con altri Enti (es. Prefettura, Autorità Giudiziaria) e confronto/diffusione con gli stakeholder

Le prospettive dell'OPV sono:

- Rafforzare la vigilanza congiunta
- Approfondire le procedure per la vigilanza congiunta (verbale unico/separato)
- Incrementare l'omogeneità degli interventi
- Ottimizzare l'utilizzo dei sistemi informativi degli Enti
- Organizzare il sistema di raccolta dei risultati
- Estendere la vigilanza congiunta ad altri Enti
- Incrementare il coinvolgimento delle parti sociali

- c) Il **Dott. Agostino Del Balzo** (Direzione Territoriale del Lavoro di Torino)

che ha fornito indicazioni in merito all'Istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Trattasi di Agenzia in vigore dal 24 settembre 2015 (ex art 2 comma 2m del D.Lgs. 149/15 e art. 8 del D.Lgs. 300/99) che opererà in convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e attuerà la vigilanza definita all'art 13 comma 2 del D.Lgs. 81/08. Tutto il personale di tale Agenzia sarà Ufficiale di Polizia Giudiziaria e avrà il ruolo di "ispettore di lavoro".

Il Direttore dell'Agenzia è ad oggi il Dott. Paolo Pennesi del MLPS. Il CdA è costituito da 4 componenti. La dotazione organica dell'Agenzia non potrà superare le 6357 unità (DTL, DIL, DGAI, Comando CC per la Tutela del lavoro).

Tra gli obiettivi Vi è quello di uniformare l'interpretazione delle norme, delle circolari, degli interpelli, ...

d) Il **Dott. Fabrizio Vazio** (Direzione Regionale INAIL)

che ha riassunto le modifiche introdotte dal "Job act" precisando che l'intervento legislativo è votato all'utilizzo del solo contratto a tempo indeterminato quale "contratto comune" ove la disciplina garantistica è supportata da tre elementi: paga, contributi e sicurezza.

Di seguito, ha elencato le criticità relative alle collaborazioni (co.co.pro,...), alle associazioni in partecipazione, al lavoro a chiamata, ai voucher.

Per quel che concerne il contratto di collaborazione, si conferma che i co.co.pro. possono diventare co.co.co..

Al rapporto di collaborazione continuativa (co.co.co.) si applicherà la disciplina del lavoro subordinato se la prestazione sarà personale e organizzata nel tempo dal datore di lavoro. Affinché non vi sia equiparazione alla subordinazione, tempo e luogo di lavoro devono essere decisi dal collaboratore e non dal datore di lavoro.

Tale disciplina si applica a tutte le collaborazioni con o senza partita IVA.

Tale disciplina non si applica alle c.d. "professioni intellettuali".

Le associazioni in partecipazione sono state abrogate.

Il lavoro a chiamata o intermittente (c.d. "assunzione a chiamata") è stato introdotto per lavoratori con età superiore ai 55 anni e inferiore ai 24 anni. La prestazione della chiamata va comunicata il giorno prima. L'elenco delle attività per le quali si può attivare il lavoro a chiamata è presente nel "recente" Regio Decreto 2657 del 1923. È stato precisato che il Datore di Lavoro che non ha il Documento di Valutazione del Rischio non può assumere a chiamata.

I voucher possono essere utilizzati per un max di 7000 euro all'anno e con l'ulteriore vincolo di max 2000 euro/committente. Tutti possono fare attività a voucher (pensionati, cassa integrati, ...).

Se utilizzo il voucher 30gg dopo l'attivazione, la prestazione verrà considerata in nero "ab origine".

Negli appalti non si lavora con i voucher: se l'ispettore trova un lavoratore a voucher è come se lo stesso lavorasse "in nero" e quindi dovrà essere assunto a tempo indeterminato.

e) Il **Dott. Maurizio Gatto** (Vice Prefetto Torino)

che ha presentato i nuovi progetti di prevenzione per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

f) Il **Dott. Paolo Montenegro** (Direzione Metropolitana INPS)

che ha descritto i contratti di apprendistato, part time, di somministrazione e ha chiarito cosa si intende per contratti collettivi.

g) Il **Dott. Raffaele Guariniello** (Procuratore Torino)

che ha chiuso la mattinata parlando di "scelte aziendali" e "politiche aziendali per la salute e la sicurezza" che, nella sostanza, portano comunque a infortuni e malattie professionali.

Ribadisce che i documenti programmatici in materia della sicurezza sono i c.d. "MOG, DVR, DUVRI, PSC" oltre che il così tanto atteso "Libretto formativo del cittadino".

Evidenzia che la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, ove si regola principalmente la materia ambientale, in realtà ha apportato un forte cambiamento anche in materia di sicurezza attraverso l'art. 452-septies. (*Impedimento del controllo. - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni*). La novità consiste quindi nel fatto che verrà punito con l'arresto chi altera i luoghi dell'infortunio.

A detta del Procuratore le aziende non hanno il c.d. "Modello 231" ovvero il modello principe per prevenire la colpa di organizzazione, lo strumento che consente di eliminare l'interesse o il vantaggio dell'impresa, che individua il vero Datore di Lavoro ovvero chi ha i massimi poteri di decisione e di spesa.

Rammenta inoltre che il c.d. "catalogo normativo dei debitori di sicurezza" si è di fatto allargato al RSPP, al MC oltre che al consulente esterno e alla Committenza.

La Sentenza 26/06/2015 n° 26993 della Corte di Cassazione Penale, sez. IV, riporta infatti la seguente massima "L'esclusiva competenza del datore di lavoro a elaborare la valutazione dei rischi e a redigere il

relativo documento non può condurlo ad esenzioni da responsabilità ma non si oppone all'inclusione di altri, nella fattispecie concreta il consulente esterno, nel cono del rimprovero penale". Così come la Sentenza 02/11/2015 n° 44131 della Corte di Cassazione Penale, sez. IV ribadisce il principio secondo cui ai fini della configurazione della responsabilità del committente, *"occorre verificare in concreto quale sia stata l'incidenza della sua condotta nell'eziologia dell'evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori, avuto riguardo alla specificità dei lavori da eseguire, ai criteri seguiti dallo stesso committente per la scelta dell'appaltatore o del prestatore d'opera, alla sua ingerenza nell'esecuzione dei lavori oggetto di appalto o del contratto di prestazione d'opera, nonché alla agevole ed immediata percepibilità da parte del committente di situazioni di pericolo".* Serve quindi una buona prassi per la vigilanza da parte del Committente o del Responsabile Lavori.

Infine, introduce il principio di "idoneità formativa del lavoratore, di auto-tutela, di effettività della formazione del lavoratore" per il quale il Datore di Lavoro deve essere pedante nella verifica dell'apprendimento, deve vigilare per verificare se il lavoratore agisce secondo quanto ha acquisito, ovvero se è stato "adeguatamente formato". Nella sostanza serve più la verifica dell'apprendimento che il registro! Anche in questo caso sono necessarie buone prassi per la verifica dell'apprendimento dei lavoratori.

Alessio Toneguzzo