

# aiasmag

**SICUREZZA, SALUTE  
AMBIENTE e molto altro**

**Federico Luppi**  
**Luca Montemezzo**  
**ed Ester Bonifacio**  
**Marco Picotti**  
**Michela Gallo**  
**Giovanni Scudier**  
**Guido Zaccarelli**  
**Sérgio Manuel Roldão**  
**Duarte**



# Blumatica Whistleblowing

Il software per la segnalazione di illeciti

Canale di segnalazione e gestione illeciti, obbligatorio dal 15 luglio 2023 per gli **enti pubblici** e le **aziende con 250 o più dipendenti** e dal 17 dicembre 2023 per le **aziende con 50 o più dipendenti**

D.Lgs. 24/2023

Offri ai tuoi clienti questo nuovo servizio in modo facile e veloce e adottalo anche per la tua attività!

Hai a disposizione un canale informatico criptato e sicuro che garantisce riservatezza ed **anonimato per il whistleblower**

**Gestisci** direttamente, o per il tramite dei tuoi clienti, le **segnalazioni pervenute**

Ti avvali dell'**integrazione in Blumatica GDPR** per la compliance al Regolamento Privacy

*Cosa aspetti?*

Scopri i dettagli e mettiti in regola!  
[www.blumatica.it/wba](http://www.blumatica.it/wba)



ANNO VI - n. 27/2024 del 18 marzo 2024



aiasmag è un magazine bimestrale on line che si occupa delle tematiche legate a sicurezza, sostenibilità e ambiente fornendo un valido e funzionale supporto agli Associati e un punto di osservazione sempre aggiornato per il mercato di riferimento. Gli interventi in ogni numero dei protagonisti più autorevoli e competenti permettono ad aiasmag di essere uno strumento indispensabile di aggiornamento e innovazione. aiasmag è inviato a tutti gli Associati di AIAS, ed è disponibile sul sito web: [www.aias-sicurezza.it/aiasmag/sab06e4ab](http://www.aias-sicurezza.it/aiasmag/sab06e4ab)

Testata registrata  
 presso il Tribunale di Milano.  
 Reg. n. 194 del 27 giugno 2018  
 ISSN 2612-2537



Magazine bimestrale a cura di AIAS  
 Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

**EDITORE**

AIAS - Associazione Italiana  
 Ambiente e Sicurezza  
 EDISON BUSINESS CENTER  
 Viale Thomas Alva Edison, 110  
 20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
 Tel. 02 8239 8620  
 Fax 02 9436 8648  
 segreteria@networkaias.it  
 www.aias-sicurezza.it

**SEGRETERIA DI REDAZIONE**

AIAS - Associazione Italiana  
 Ambiente e Sicurezza  
 EDISON BUSINESS CENTER  
 Viale Thomas Alva Edison, 110  
 20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
 Tel. 02 8239 8620 redazione  
 aiasmag@networkaias.it

**PROPRIETÀ**

AIAS - Associazione Italiana  
 Ambiente e Sicurezza  
 EDISON BUSINESS CENTER  
 Viale Thomas Alva Edison, 110  
 20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
 Tel. 02 8239 8620  
 Fax 02 9436 8648  
 segreteria@networkaias.it  
 www.aias-sicurezza.it

**REDAZIONE**

Francesco Santi  
 Elisabetta Zara  
 Margherita Perone  
 Davide Fagnani

**IMPAGINAZIONE**

Silvia Diramati (Edigeo srl)  
 www.edigeo.it

**COPYRIGHT**

Tutti i diritti riservati.

La collaborazione è gradita e utile.  
 Tutti gli interessati sono invitati a mettersi in contatto con la Redazione.

I manoscritti, le fotografie, i disegni non si restituiscono anche se non vengono pubblicati. Le opinioni espresse dagli autori non impegnano la rivista, la sua Direzione e AIAS. L'Editore si riserva il diritto di non pubblicare e in ogni caso declina ogni responsabilità per possibili errori, omissioni nonché per gli eventuali danni risultanti dall'uso dell'informazione contenuta nella rivista. Riprodurre parte dei testi è permesso previa autorizzazione scritta da parte della Direzione della rivista. L'Editore garantisce la massima riservatezza nell'utilizzo della propria banca dati con finalità di invio del presente periodico e/o di comunicazioni promozionali. Ai sensi dell'art. 7 ai suddetti destinatari è stata data facoltà di esercitare il diritto di cancellazione o rettifica dei dati a essi riferiti. Nel caso in cui siano contenuti nella rivista questionari oppure cartoline commerciali con la richiesta di compilazione di dati, si rende noto che gli eventuali dati trasmessi verranno impiegati solo per scopi di indagini di mercato e di contatto commerciale e verranno trattati ai sensi del Reg. UE 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. 196/2003, cd. Codice Privacy, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

Tutti gli interessati hanno diritto di accesso ai dati personali, alla rettifica, alla cancellazione degli stessi in qualsiasi momento, previa comunicazione anche a mezzo e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [segreteria@networkaias.it](mailto:segreteria@networkaias.it)

**L'origine e l'evoluzione  
legislativa del *whistleblowing*  
nell'ordinamento italiano**

**Federico Luppi**

Whitecollar criminal defense lawyer,  
Diodà Studio Legale, Socio AIAS

**6**

**Denuncia di infortunio:  
efficacia delle dichiarazioni  
e spunti operativi**

**Luca Montemezzo**

Avvocato-partner di B&P Avvocati  
presso B&P Avvocati, componente  
della Rete giuridica AIAS

**14**

**Ester Bonifacio**

Avvocato presso B&P Avvocati

**Volontari di protezione civile:  
sicurezza e responsabilità**

**Marco Picotti**

Formatore certificato UNI EN ISO/IEC 17024  
in salute e sicurezza sul lavoro e ambiente  
Socio AIAS, membro GTS  
Protezione Civile AIAS

**21**

---

**Il cromo esavalente:  
storia, implicazioni  
e fattori di rischio**

**Michela Gallo**

Head of Food Contact and Consumer Goods  
Division at LabAnalysis Group  
LabAnalysis - affidabilità e precisione  
per analisi chimiche

**24**

---

**La nuova sorveglianza  
sanitaria è anche "nuova"  
valutazione dei rischi**

**Giovanni Scudier**

Avvocato - Studio Legale C&S Casella e Scudier  
Socio AIAS, componente della  
Rete Giuridica AIAS

**31**

---

**Novità in materia  
di affitti brevi  
e prevenzione incendi**

**Guido Zaccarelli**

Consiglio Direttivo AIAS,  
CFPA Europe rappresentante per AIAS,  
STZ S.r.l., F.S.E. Italia S.r.l.

**34**

---

**"3 seconds to point me  
to the nearest emergency exit!"**

**Sérgio Manuel Roldão Duarte**

Training Coordinator / Trainer / HSE Advisor  
Docente NEBOSH AIAS ACADEMY

**39**

A scenic landscape featuring a large, leafy tree on the right, a gravel path leading towards the left, and a field of yellow flowers in the background. The scene is overlaid with a semi-transparent green rectangle containing text.

“Domani: la vostra ricompensa  
per aver lavorato in sicurezza oggi”

Robert Pelton



**DAL 1975, AL FIANCO DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA**




**Federico Luppi**

 Whitecollar criminal defense lawyer,  
 Diodà Studio Legale, Socio AIAS


# L'origine e l'evoluzione legislativa del *whistleblowing* nell'ordinamento italiano

## 1 IL WHISTLEBLOWING NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: GENESI ED EVOLUZIONE

La segnalazione di chi opera all'interno di un ente è uno strumento prezioso per l'emersione di condotte penalmente rilevanti in esso realizzate e che altrimenti rischierebbero di sfuggire a qualsiasi tipo di indagine

I primi interventi in materia di *whistleblowing* a livello europeo sono stati introdotti al fine di contrastare il riciclaggio dei proventi derivanti dal traffico di stupefacenti (Direttiva CE 10 giugno 1991, n. 91/308: le banche e gli istituti finanziari furono obbligati a identificare i propri clienti e a segnalare le eventuali operazioni sospette alle autorità competenti).

Evidentemente si trattava di un dovere di segnalazione posto su specifici argomenti e non di un diritto: questo approccio fu poi esteso ad altri settori, tra cui quello fiscale.

L'ordinamento italiano si è dotato di una normativa a tutela del *whistleblowing* solo di recente e per la necessità di adeguarsi, non certo tempestivamente, alle raccomandazioni e agli obblighi internazionali (in particolare, si annoverano la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, firmata a Mérida nel dicembre 2003 e ratificata dall'Italia con la Legge 116 del 2009; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle ope-

razioni commerciali internazionali del 17 dicembre 1997, ratificata dall'Italia con la Legge 300 del 2000; le Convenzioni penali e civili del Consiglio d'Europa contro la corruzione, rispettivamente del 27 gennaio e del 4 novembre 1999, ratificate dalla Legge 110 del 2012 e attuate dalla Legge 190 del 2012).

Su impulso del diritto sovranazionale, il nostro legislatore ha introdotto una disciplina specificamente dedicata alla materia, con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "Legge Severino").

Tale legge è intervenuta sulla disciplina generale del pubblico impiego, che prevedeva una prima tutela embrionale a favore dei *whistleblowers* del settore pubblico. Due anni dopo, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è stato conferito il potere di ricevere le segnalazioni dei dipendenti pubblici e anche di applicare sanzioni in caso di adozione di misure discriminatorie.

Successivamente, la materia è stata profondamente riformata con la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha previsto:

- una disciplina più articolata per la tutela dei *whistleblowers* nel settore pubblico;
- la modifica dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001, estendendo le tutele per i *whistleblowers* al settore privato;
- l'introduzione di una speciale causa di giustificazione per il *segnalante* che abbia rivelato informazioni coperte da segreto, nel rispetto dei limiti e delle forme previste dalla legge.



Ai fini della presente analisi, si ritiene opportuno concentrarsi limitatamente alla normativa del settore privato.

La peculiarità della Legge n. 179/2017 è stata quella di prevedere tutele solo per gli enti che si fossero dotati di un modello di organizzazione e gestione (c.d. “MOGC”) in relazione alla responsabilità amministrativa dell’ente per i reati commessi a proprio interesse e/o vantaggio ex D.Lgs. n. 231/2001.

In sostanza, la Legge 179/2017, intervenuta sul testo dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, inserendo i commi 2 *bis*, *ter* e *quater* impose nuovi obblighi alle imprese che avevano già adottato i modelli organizzativi, prescrivendo da un lato l’introduzione di canali interni all’ente che consentano ai segnalanti di effettuare segnalazioni di condotte illecite in modo riservato, individuando dall’altro le tutele da garantire in favore del soggetto che segnalava condotte illecite di cui fosse venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all’interno dell’ente.

Per quanto riguarda l’oggetto della segnalazione, la legge fece riferimento alle segnalazioni “*rilevanti ai sensi del presente decreto*” e quindi alle condotte che integrano esclusivamente uno dei reati posti a fondamento della responsabilità amministrativa dell’ente o alle violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente.

Con riferimento alle tutele previste per i *whistleblowers*, le norme non differirono sostanzialmente da quelle previste per il settore pubblico. Anche per i lavoratori del settore privato la tutela consistette in primo luogo nella protezione contro gli atti di ritorsione. La legge garantì l’effettività di tale tutela prevedendo l’inversione dell’onere della prova, nel senso che spettava al datore di lavoro provare che le misure adottate nei confronti del lavoratore avessero una giustificazione autonoma, non costituendo una risposta ritorsiva alla segnalazione. L’eventuale adozione di misure discriminatorie poteva essere sanzionata con provvedimenti disciplinari e segnalata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In secondo luogo, fu prevista la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante: a tal proposito, però, la legge si limitò a prevedere che gli enti debbano predisporre uno o più canali idonei a garantire “la riservatezza dell’identità del segnalante nella gestione della segnalazione”.

In relazione ai soggetti privati, la tutela del segnalante fu limitata dalla necessità di tutelare i diritti della persona segnalata. A tal proposito, la legge prevede l’eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua “*con dolo o colpa grave*” una segnalazione che poi si riveli infondata.



Il limite maggiore di questa legge fu senza dubbio, come detto, la collocazione delle tutele all'interno del "modello 231". Da un lato, ingiustificatamente privò i *whistleblowers*, operanti all'interno di enti privi di un modello di organizzazione e gestione, della relativa tutela e, dall'altro, limitò le tutele ai soli casi in cui le segnalazioni riguardavano reati presupposti o violazioni del modello.

La disciplina di cui alla Legge 179/2017 è stata recentemente riformata a causa della necessità di adeguare la normativa italiana alla Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, il cui ambito di applicazione è limitato alle violazioni della normativa comunitaria in una serie di settori espressamente indicati (tra cui il settore degli appalti pubblici, dei servizi finanziari, della sicurezza dei prodotti e dei trasporti, l'ambiente, l'alimentazione, la sanità pubblica, la vita privata, la sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, la concorrenza).

L'obiettivo di tale direttiva era quello di introdurre norme minime comuni di protezione nel diritto dell'Unione al fine di uniformare una normativa nazionale, attualmente estremamente frammentaria ed eterogenea, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Esso afferma che la protezione delle *denunce di irregolarità*

rappresenta l'attuazione dei principi sanciti dall'articolo 11 della Carta dei diritti e dall'articolo 10 della CEDU, in linea con i principi sviluppati in materia dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, nonché con la raccomandazione sulla protezione degli informatori adottata dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa il 30 aprile 2014.

## 2 DECRETO LEGISLATIVO N. 24 DEL 10 MARZO 2023: RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE N. 2019/1937 SUL WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo n. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937, ha inteso intensificare la tutela dei *whistleblowers* che segnalano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della pubblica amministrazione o del soggetto privato.

La nuova disciplina si estende alle violazioni che possono ledere gli interessi dell'Unione Europea; comprendono anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono



l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o, per quanto di interesse in questo caso, del soggetto privato, inclusi illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. In continuità con il passato, sono altresì comprese le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi.

Tale decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le relative disposizioni sono entrate in vigore dal 15 luglio 2023, con un'eccezione per gli enti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di dipendenti non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituire il canale di segnalazione interna è scattato il 17 dicembre 2017.

Si precisa che sono escluse dal decreto le segnalazioni relative ai rapporti di lavoro individuali e quelle relative alla sicurezza e alla difesa nazionale.

## ■ 2.1. I soggetti del settore privato

Le nuove normative includono modifiche significative che richiedono alle aziende di creare nuovi canali di segnalazione o aggiornare quelli esistenti.

In questo paragrafo si analizza cosa devono sapere le aziende che operano in Italia.

Il *whistleblower*, secondo il nuovo decreto, può essere: un lavoratore dipendente, un lavoratore autonomo, un consulente, un volontario, un tirocinante, un azionista, una persona con poteri di controllo, supervisione o rappresentanza.

Rientrano nella categoria dei *whistleblowers* anche le persone in fase di assunzione o di negoziazione del contratto e durante i periodi di prova e gli ex dipendenti. Questi ultimi possono segnalare casi appresi nel corso del rapporto di lavoro.

Una delle principali novità introdotte dal Decreto è la facoltà dell'ANAC di indagare sulla condotta oggetto della segnalazione o di inoltrare la segnalazione alle autorità amministrative o giudiziarie competenti che svolgeranno le necessarie indagini.

Ciò significa che il segnalante acquisisce il diritto di segnalazione all'ANAC, ad esempio se l'azienda non organizza un canale di *whistleblowing* che soddisfi i requisiti di legge, ovvero in caso vi sia il rischio di ritorsioni.

## ■ 2.2. Imprese coinvolte

Le aziende private sono tenute a rispettare le disposizioni del Decreto nei seguenti casi:

- se hanno avuto una media di almeno 50 dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nell'ultimo anno;
- se operano in determinati settori (ad esempio, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- se hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Modello 231").

## ■ 2.3. Chi può effettuare la segnalazione

Vale la pena ricordare che hanno il diritto di segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo dell'ente come:

- dipendenti;
- lavoratore autonomo che svolge la propria attività lavorativa presso l'ente privato;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che operano per l'ente;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci e le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate meramente di fatto.

## ■ 2.4. Tipologia di violazioni (cosa e come segnalare)

All'interno del settore privato è necessario distinguere tra gli enti a seconda che abbiano o meno il modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, i dipendenti di soggetti con una media di almeno 50 dipendenti o che operano in settori sensibili (ad esempio servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) potranno segnalare violazioni del diritto dell'Unione Europea attraverso canali interni ed esterni, divulgazione pubblica o reclamo.

Per quanto riguarda i dipendenti di enti privati che hanno adottato il modello organizzativo:

- qualora l'ente abbia meno di 50 lavoratori, potranno essere segnalate, attraverso l'unico utilizzo del canale interno, solo le violazioni relative a quelle contemplate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- qualora l'ente abbia in media almeno 50 lavoratori, oltre alle relative segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, possono essere segnalate anche violazioni del diritto dell'Unione Europea attraverso l'utilizzo di canali interni ed esterni, divulgazione al pubblico o reclami.

### ■ 2.4.1. Come segnalare le violazioni

Rispetto alla normativa preesistente, che contemplava solo l'utilizzo di canali di segnalazione interna, il decreto ha introdotto ulteriori modalità con cui il segnalante può comunicare i reati di cui è venuto a conoscenza.

Il Decreto ha introdotto tre diverse modalità di segnalazione di potenziali violazioni: i canali di segnalazione interna, i canali di segnalazione esterna e la divulgazione al pubblico.

In ogni caso, i canali di segnalazione interni ed esterni devono garantire la riservatezza sull'identità degli informatori e di eventuali altre persone coinvolte e sul contenuto delle segnalazioni.

Qualsiasi trattamento di dati personali relativo a una segnalazione di *whistleblowing* deve essere effettuato in conformità al GDPR e alla normativa italiana in materia di protezione dei dati (ad esempio, con riferimento al principio di minimizzazione; norme sulla limitazione dell'esercizio dei diritti dell'interessato; informazioni da fornire all'interessato ai sensi delle sezioni 13 e 14 del GDPR; principi di *privacy by design* e *by default*).

#### Canale di segnalazione interna

Il nuovo regolamento sul *whistleblowing* stabilisce l'obbligo per un'azienda, previa consultazione con i sindacati, di istituire un canale di segnalazione interno che può essere gestito internamente da una persona o da un dipartimento designato o esternamente da terze parti informate, compresi gli studi legali. La nomina di avvocati esterni per valutare e indagare sulle

segnalazioni può avere il vantaggio, in determinate circostanze, di proteggere i risultati delle indagini con il segreto professionale.

Il canale offre la possibilità di riferire per iscritto o oralmente o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro faccia a faccia.

La persona o l'ufficio designato a ricevere le segnalazioni deve:

- confermare la ricezione della segnalazione al segnalante entro sette giorni dal ricevimento;
- comunicare con il segnalante per richiedere ulteriori informazioni, quando necessario;
- valutare la segnalazione e indagare sui comportamenti segnalati;
- fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla conferma di ricezione.

Ai sensi del Decreto, le società con un massimo di 249 dipendenti possono condividere con le holding e le altre società del gruppo i canali di segnalazione interna e di analisi e approfondimento delle segnalazioni.

Cosa prevede la regolamentazione alle società multinazionali organizzate a livello di holding?

Il Decreto cita esplicitamente la possibilità di utilizzare canali di rendicontazione condivisi solo per le aziende con un massimo di 249 dipendenti. La Commissione UE ha precedentemente affermato che, se i canali di *whistleblowing* sono organizzati a livello di holding, una controllata può fare affidamento sulla capacità investigativa della propria società madre o di altre società del gruppo, a condizione che:

- esistano canali di segnalazione, messi a disposizione a livello di filiazione;
- il segnalante sia chiaramente informato che una persona/dipartimento designato presso la società madre sarà autorizzata ad accedere alla segnalazione e il segnalante abbia il diritto di opporsi e di richiedere che la condotta segnalata sia indagata solo a livello locale;
- eventuali altre misure di follow-up adottate e il feedback alla persona segnalante provengano dalla filiale.

Pertanto, un gruppo multinazionale può prendere in considerazione la nomina di un responsabile del-

le segnalazioni locali presso una filiale italiana con un massimo di 249 dipendenti o un ufficio esterno locale per mantenere la comunicazione con i *whistleblowers* e salvaguardare i loro diritti a livello locale. Le filiali con 250 o più dipendenti devono implementare canali di segnalazione dedicati.

### Canale di segnalazione esterna

Una delle novità più significative introdotte dal Decreto è la possibilità per i *whistleblowers* di segnalare potenziali violazioni direttamente all'ANAC, che ha il potere di condurre indagini sui comportamenti segnalati:

- qualora l'azienda non predisponga canali di segnalazione interna conformi al Decreto;
- quando non è stato dato seguito a una segnalazione;
- quando l'informatore ha ragionevoli motivi per ritenere che la segnalazione interna possa comportare il rischio di ritorsioni;
- quando la segnalazione interna può determinare un pericolo imminente per l'interesse pubblico.

L'ANAC ha inoltre la facoltà di presentare segnalazioni all'autorità amministrativa/giudiziaria per le violazioni di propria competenza. In tali casi, tali autorità svolgeranno le indagini.

Le linee guida per la procedura del canale di segnalazione esterna sono pubblicate dall'ANAC entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto.

Significativamente, la relazione illustrativa che accompagna il Decreto specifica che oltre all'ANAC, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) sarà incaricata anche del canale di segnalazione esterna delle violazioni antitrust. A tal proposito, si segnala che già a febbraio 2023 l'AGCM ha introdotto una piattaforma dedicata al *whistleblowing*, seguendo le *best practices* della Commissione Europea e di molteplici autorità nazionali garanti della concorrenza. Ciò significa che un informatore a conoscenza di violazioni delle regole di concorrenza può interagire direttamente con gli uffici investigativi in forma anonima.

### Divulgazione pubblica

A determinate condizioni, il Decreto offre ai segnalanti la possibilità di rendere pubbliche le potenziali violazioni che intendono segnalare.

Più specificamente, questa opzione può essere utilizzata quando:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna/esterna, ma non è stata intrapresa un'adeguata azione di follow-up;



- la violazione in questione può costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico;
- l'informatore ha ragionevoli motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa essere inefficace o che vi possa essere il rischio di ritorsioni.

### ■ 2.5. Quali tutele sono stabilite per gli informatori

Le aziende devono essere consapevoli che il Decreto prevede una serie di misure di protezione per i *whistleblowers* che segnalano potenziali violazioni.

Il nuovo regolamento ha notevolmente rafforzato la tutela della riservatezza del segnalante, fornendo diverse garanzie contro eventuali atti di ritorsione. Tale tutela è estesa ad altri soggetti collegati ai *whistleblowers*, ovvero:

- persone che assistono gli informatori nel processo di segnalazione e che operano nello stesso luogo di lavoro;
- colleghi e parenti degli informatori;
- aziende che i *whistleblowers* possiedono, per cui lavorano o con le quali sono altrimenti collegati.

Si precisa inoltre che il segnalante beneficerà di tutele esclusive qualora, al momento della segnalazione, ab-

bia ragionevoli motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o segnalate siano veritiere.

#### ■ 2.5.1. Protezione contro le ritorsioni

L'azienda ha la responsabilità di chiarire al proprio interno che le ritorsioni nei confronti dei *whistleblowers* e delle parti correlate sono vietate e se vengono segnalate ritorsioni, l'onere della prova incombe al datore di lavoro, il quale deve dimostrare che le misure adottate nei confronti di un *whistleblower* non derivano dalla segnalazione.

I segnalanti possono segnalare eventuali misure di ritorsione all'ANAC, che provvederà a inoltrarle all'Ispettorato Nazionale del Lavoro: in ogni caso, la dichiarazione di nullità degli atti di ritorsione è di competenza dell'autorità giudiziaria.

Vale la pena ricordare che nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di condotte vietate nei confronti del segnalante, si presume che le stesse siano state poste in essere a seguito di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria. L'onere di provare che tali comportamenti o atti sono motivati



da motivi estranei alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia incombe alla persona che li ha posti. L'inversione dell'onere della prova non agisce a favore di persone ed entità diverse dal segnalante (ad esempio colleghi).

### ■ 2.5.2. Tutela della riservatezza

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha inoltre previsto che l'identità del segnalante non possa essere rivelata se non con il consenso espresso dello stesso, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzati al trattamento di tali dati.

Il divieto di divulgazione si riferisce non solo al nome del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione da cui si può dedurre l'identificazione del segnalante.

Tuttavia, tale diritto alla privacy non è assolutamente di ampia portata: essa varia, infatti, a seconda delle disposizioni che disciplinano gli eventuali procedimenti (penali, civili, disciplinari) in cui la persona può essere coinvolta.

Nel caso specifico di segnalazioni che hanno portato all'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante è tutelata nei limiti stabiliti dall'art. 329 c.p.p.: il provvedimento impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari fino a quando l'indagato non abbia il diritto di averne conoscenza e, comunque, entro e non oltre la chiusura di questa fase.

### ■ 2.5.3. Limitazioni di responsabilità

Non è punibile chi divulga o diffonde informazioni relative a violazioni: (i) coperte dall'obbligo del segreto; (ii) sulla tutela del diritto d'autore o sulla protezione dei dati personali o divulghi o diffonda informazioni su violazioni che ledono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La discriminazione penale opera solo quando, al momento della divulgazione o diffusione, vi erano motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per rivelare la violazione, e la segnalazione è stata effettuata con le modalità previste. In tali casi,

è esclusa qualsiasi ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

## 3 QUANDO L'ANAC PUÒ IMPORRE SANZIONI

L'ANAC ha facoltà di irrogare sanzioni pecuniarie nei confronti di società e persone fisiche da 10.000 a 50.000 euro in caso di:

- ritorsioni nei confronti degli informatori e/o delle persone a essi collegate;
- ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione di segnalazioni;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata implementazione di canali di segnalazione interna o adozione di procedure per la loro gestione ai sensi del Decreto, nonché mancata valutazione ed esame delle segnalazioni ricevute e con diligenza del seguito dato alle stesse.

Inoltre, l'ANAC può imporre multe che vanno da 500 a 2500 euro ai *whistleblowers* se una segnalazione è ritenuta diffamatoria o calunniosa.

## CONCLUSIONI

Per concludere, è chiaro che lo scopo dell'istituto è quello di prevenire la cattiva amministrazione, sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Sebbene la Legge 179/2017 fosse progressiva, presentava ancora gravi lacune, che sono state affrontate con il recepimento della direttiva europea sul *whistleblowing*.

L'approvazione della nuova normativa sul *whistleblowing* è senza dubbio un ulteriore passo avanti nella tutela dei *whistleblowers*: il nostro ordinamento potrà ora contare su un quadro normativo omogeneo e su rimedi molto simili adottati nei vari Paesi dell'Unione Europea.

**Luca Montemezzo**

Avvocato-partner di B&P Avvocati presso B&P Avvocati, componente della Rete giuridica AIAS

**Ester Bonifacio**

Avvocato presso B&P Avvocati



## Denuncia di infortunio: efficacia delle dichiarazioni e spunti operativi

**In presenza di un infortunio sul lavoro, così come di una malattia professionale, il primo degli adempimenti formali imposti per legge al datore di lavoro è l'invio della relativa denuncia agli Enti competenti. Sebbene spesso tale comunicazione venga considerata un adempimento meramente formale, le conseguenze sostanziali connesse a tale procedura – come vedremo – consigliano di prestare la massima attenzione e precisione in ogni fase.**

Oltre alle sanzioni connesse al mancato, tardivo o inesatto riscontro, infatti, le interpretazioni della giurisprudenza formatesi e consolidate negli anni impongono di focalizzare l'attenzione su ogni adempimento posto in capo al datore di lavoro, e ciò in ragione delle possibili conseguenze che potrebbero derivarne a distanza di anni.

### ■ Gli obblighi del datore di lavoro in caso di infortuni o malattie professionali

Come noto, il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 prevede, all'art. 53, comma 1, che

*“Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità”.*

Come specificato, anche più recentemente, nella circolare INAIL n. 24 del 9 settembre 2021:

- la denuncia dell'infortunio deve essere presentata entro due giorni dal momento in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia, o, meglio, ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato d'infortunio trasmesso all'INAIL;
- per gli infortuni inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni, per i quali la prognosi si prolunghi, poi, al quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nei termini inizialmente previsti;
- nel caso in cui, poi, si accerti che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell'infortunio e non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di due giorni decorre dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro della richiesta della denuncia di infortunio da parte dell'INAIL stesso;



- infine, per gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, la denuncia deve essere effettuata entro ventiquattro ore dall'infortunio.

A partire dal 22 marzo 2016 la denuncia deve essere corredata dei riferimenti del certificato medico già trasmesso all'INAIL per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

In caso di denuncia omessa, tardiva o incompleta, l'art. 2, comma 1, lett. b), della Legge 28 dicembre 1993, n. 561 prevede l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1290,00 a euro 7745,00. La violazione rientra nell'ambito di applicazione della diffida obbligatoria di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

Per completezza, si segnala che un ulteriore obbligo informativo è previsto anche dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 18, comma 1, lett. r), D.Lgs. 81/2008 prevede, infatti, l'obbligo di comunicazione al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)

*“a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni” (c.d. “comunicazione di infortunio”).*

Analogo obbligo di denuncia è previsto, poi, anche in caso di malattie professionali.

L'art. 53, comma 5, del d.P.R. 1124/1965, prevede, infatti, che

*“La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa dal datore di lavoro all'istituto assicuratore... entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia”.*

Anche in tal caso, peraltro, il sistema prevede un'analoga sanzione amministrativa pecuniaria in capo al datore di lavoro in caso di mancata, tardiva, inesatta o incompleta denuncia.

### ■ Il valore e gli effetti della denuncia: l'interpretazione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione si è occupata, sin dai primi anni e in più riprese, degli effetti probatori della denuncia di infortunio.

Già con **sentenza n. 5141 del 1985**, la Suprema Corte aveva ritenuto corretta la valutazione del giudice del merito che aveva attribuito **valore confessorio alla parte descrittiva della denuncia di infortunio sul lavoro**, laddove veniva riferita l'obiettiva sequenza delle circostanze e dei comportamenti che avevano determinato l'infortunio stesso. Ciò sul presupposto che

*“L'animus confitendi, presupposto dall'art. 2730 c.c. come elemento della confessione ... postula la volontà e la consapevolezza di riconoscere la verità del fatto dichiarato, il quale sia obiettivamente sfavorevole al dichiarante e favorevole all'altra parte, ma non richiede anche l'ulteriore consapevolezza di tale obiettiva incidenza del fatto stesso e del valore probatorio della confessione”.*

Tale principio è stato, poi, ripreso nel **2013, con la sentenza n. 8611**. Il caso di specie riguardava un infortunio che aveva provocato al lavoratore un trauma cranico con gravi postumi neurologici. Il Tribunale di Treviso aveva rigettato la domanda di risarcimento danni formulata dal lavoratore e la Corte d'Appello aveva rigettato il ricorso promosso avverso tale sentenza.

Il lavoratore aveva, quindi, promosso ricorso in Cassazione, rilevando, per quanto più interessa, come i Giudici di merito avessero omesso di valutare, tra le altre cose, la valenza confessoria della denuncia di infortunio, nella quale il datore di lavoro aveva dato atto che il lavoratore *“s'infortunava cadendo da uno scaffale”*.

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso, statuendo che

*“ben può attribuirsi valenza di confessione stragiudiziale ex art. 2735 c.c. ad una denuncia di infortunio sul lavoro effettuata ex art. 53 d.P.R. n. 1124/65, nella parte in cui ne descrive, sia pur succintamente, le modalità di accertamento e/o ogni altra circostanza di fatto. A sua volta tale confessione – essendo rivolta ad un terzo (INAIL) – ex art. 2735 comma 1, secondo periodo, c.c. è liberamente apprezzata dal Giudice”.*

Ciò sulla base del fatto che:

- il requisito della volontà e consapevolezza della dichiarazione confessoria si limita alla dichiarazione stessa e non anche ai suoi potenziali effetti sfavorevoli;
- la confessione non richiede elementi e precisazioni particolari proprio perché è destinata a costituire prova a sfavore di chi la rende. Pertanto, la Corte, preso atto di quanto dichiarato nella denuncia, arrivava alla conclusione che la caduta non potesse ritenersi causata da un “*mero scivolone*” come sostenuto dall’azienda.

Ancora, sempre la Cassazione Civile, Sez. Lavoro, con **sentenza n. 24121/2018** ha ulteriormente precisato che

*“In tema di infortuni sul lavoro, la denuncia effettuata ex art. 53 del d.P.R. n. 1124 del 1965, nella parte in cui ne descrive, sia pur succintamente, le modalità di accadimento e/o ogni altra circostanza di fatto, ha valenza di confessione stragiudiziale, ma, in quanto rivolta ad un terzo (INAIL), ai sensi dell’art. 2735 c.c., comma 1, è liberamente apprezzabile dal giudice, il quale, adito per l’azione risarcitoria dei danni, ben può fondare il suo convincimento anche su diversi elementi dimostrativi”*

(nel caso di specie, il convincimento del Giudice si era basato, in particolare, sulle risultanze della CTU).

## ■ Profili pratici e spunti operativi

Le citate pronunce della Corte di Cassazione dimostrano come la denuncia di infortunio non possa essere considerata come un mero adempimento formale in capo al datore di lavoro. Fermo, naturalmente, l’obbligo di rendere dichiarazioni veritiere, è chiaro però che la possibile efficacia di confessione stragiudiziale di quanto dichiarato rende fondamentale fornire descrizioni degli accadimenti e delle circostanze rilevanti nel modo più completo ed esaustivo, al fine di chiarire con esattezza dinamica ed eventuali responsabilità potenziali.

Come spesso accade, infatti, la denuncia in molti casi rappresenta uno degli elementi probatori presi in considerazione dai Giudici per ricostruire la dinamica del fatto e l’eventuale responsabilità del datore di lavoro. Ma non solo, in determinate circostanze e in mancanza di ulteriori elementi, potrebbe



diventare addirittura la prova principe sulla quale il Giudice potrebbe fondare il proprio convincimento. Ebbene, è dunque fondamentale che il datore di lavoro, nel momento in cui compila il modulo della denuncia di infortunio, così come relativo alla malattia professionale, presti massima attenzione alle potenziali conseguenze di quanto dichiarato e a come le proprie dichiarazioni vengano esposte e veicolate.

### In particolare:

nel caso di denuncia di infortunio, è importante valutare quanto dichiarato con riferimento alle

*“cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione in rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti”* (art. 53, comma 4, d.P.R. n. 1124/1965).



Descrivere con precisione la dinamica del fatto, la connessione o meno allo svolgimento della prestazione lavorativa, la presenza dei presidi e delle procedure di sicurezza, ed eventuali difformità rispetto alla condotta del lavoratore, è certamente importante per cristallizzare elementi di fatto che potranno essere valorizzati in futuro. Andranno, quindi, riportati anche eventuali considerazioni ed elementi di cui il datore di lavoro sia a conoscenza e che potrebbero essere rilevanti ai fini della ricostruzione del fatto e dell'esclusione di eventuali responsabilità;

nel caso di denuncia di malattia professionale, allo stesso modo, si dovranno valorizzare gli eventuali elementi dai quali possa emergere l'insussistenza, o un livello molto basso, dell'esposizione al rischio cui la patologia è connessa, così come valorizzare eventuali condizioni soggettive o esterne che possano averne costituito causa o concausa della stessa, elementi tutti decisamente rilevanti ai fini della ricostruzione del processo di insorgenza della malattia denunciata.

In molti casi i moduli standard non consentono di poter inserire valutazioni troppo dettagliate ma, nelle situazioni più complesse e che meritano particolare approfondimento, il suggerimento operativo è quello di accompagnare il modulo con allegati che consentano di poter descrivere e approfondire gli elementi sopra descritti, e ciò sempre nell'ottica di chiarire con precisione dinamica ed eventuali elementi di fatto o circostanze rilevanti, così cristallizzando elementi che potranno essere valorizzati in futuro.

# Rentokil Initial



## LFree entra a far parte del gruppo Rentokil Initial

**LFree, grazie alle sue competenze, entra nel gruppo Rentokil Initial, leader mondiale in servizi per la disinfestazione e l'igiene. Rentokil Initial, con l'acquisizione, consolida la sua presenza in Italia e conferma la propria mission aziendale.**

Milano, 5 febbraio 2024

Il 2024 si apre all'insegna della crescita per LFree Srl, principale società italiana specializzata nei servizi di monitoraggio e consulenza per la gestione dei rischi legati alla contaminazione da *Legionella*. L'azienda entra a far parte **Gruppo Rentokil Initial, leader mondiale nella fornitura di servizi per la gestione degli infestanti e servizi per l'igiene**. Le due entità collaboreranno in modo sinergico sotto la direzione e il coordinamento della Capogruppo Rentokil Initial Plc.

Grazie al nuovo assetto organizzativo, **LFree e il Gruppo Rentokil Initial sono in grado di rispondere alle emergenti richieste del mercato** e a un tema – quello della *Legionella* – che sta assumendo sempre più rilevanza a livello legislativo e di sensibilità collettiva.

Considerato l'ingresso all'interno di un Gruppo internazionale, LFree ha scelto Rentokil Initial, società di eccellenza in qualità di esperti professionisti dell'igiene. Questa acquisizione consolida la presenza del Gruppo in Italia rafforzando il business e confermando la missione di Initial, divisione hygiene del Gruppo in cui la società sarà inclusa.

**“***Ho creduto subito in questo progetto e sono molto orgoglioso di questa collaborazione”*, commenta **Francesco Santi, fondatore di LFree**. *“Da sempre ho come obiettivo personale quello di diffondere la cultura della prevenzione dei rischi per garantire*



**Francesco Santi**

*la salute, la sicurezza e la sostenibilità in tutti gli ambiti di vita e lavoro. Oggi la percezione del rischio legato alla Legionella è ancora fortemente sottostimata e i reali danni che questo batterio comporta sono sottovalutati. L'unione tra le competenze e le esperienze del personale di LFree e la capillare presenza sul territorio, l'integrazione con vari altri servizi del settore igiene di una grande organizzazione quale è Rentokil Initial permetterà un ulteriore sviluppo dei servizi volti alla garanzia del completo rispetto delle norme e delle più moderne best practice nel settore per tutti i Clienti.* ”

Quando parliamo di *Legionella*, intendiamo un batterio responsabile di un'infezione – la legionellosi – che interessa prevalentemente l'apparato respiratorio e si trasmette tramite inalazione di aerosol contaminato dal batterio *Legionella*. Diventa quindi fondamentale adottare adeguate **misure preventive** volte a contrastare la moltiplicazione e la diffusione di *Legionella* negli impianti che in qualche modo generano nebulizzazione dell'acqua, come gli impianti idrosanitari, di condizionamento, le torri di raffreddamento, oppure gli impianti che distribuiscono ed erogano acque termali, piscine e vasche idromassaggio e di molti processi produttivi.

Il rischio di epidemie si previene da una parte tramite una corretta progettazione e realizzazione degli

impianti, dall'altra soprattutto attraverso la corretta gestione degli stessi e il controllo dei livelli di *Legionella*. Questo controllo può avvenire solo tramite la verifica regolare e specifica di campioni di acqua, così da diminuire la probabilità di una contaminazione batterica grave e intervenire prontamente ove necessario.

Il problema delle patologie legate alla proliferazione del batterio *Legionella* sta diventando sempre più rilevante come viene evidenziato dal progressivo aumento del numero di casi: siamo infatti passati da 250 casi circa nel 2000 a 2750 nel 2021, grazie anche a una migliore identificazione e segnalazione delle infezioni. Conseguentemente si riscontra una progressiva attenzione legislativa al controllo di tutti i possibili rischi derivanti dal non monitoraggio del batterio, che trova il suo fondamento, oltre che nel Codice Civile, anche nel D.Lgs. n. 81/2008 che impone la valutazione del rischio biologico sui luoghi di lavoro e individua, nel datore di lavoro oppure nel titolare della struttura, il responsabile civile e penale al verificarsi di un evento dannoso per la salute dei lavoratori o degli utenti della struttura stessa, e per ultimo anche il D.Lgs. 18/2023 che aggiorna la disciplina sulle acque potabili, recepimento delle norme europee.



**Elena Ossanna**



**Gabriele Poggianti**

“L’ingresso di LFree rappresenta un grande motivo di orgoglio per noi, una conferma della **capacità dell’Italia di attrarre gli investimenti della casa madre inglese sul territorio nazionale**, dimostrandosi così un paese chiave per la crescita e lo sviluppo del Gruppo Rentokil Initial.”, commenta **Elena Ossanna, Amministratore Delegato di Rentokil Initial Italia**. “La forte sinergia tra le due aziende, già impegnate a garantire la salute e il benessere delle Comunità, consentirà di creare valore per tutti gli interlocutori del processo lavorativo: per gli shareholders, consolidando i risultati economici delle due realtà, e per i clienti, offrendo loro un’offerta più ampia data dalla complementarietà delle linee di business e da una presenza capillare fortificata sul territorio.”

Questa operazione rafforza la nuova missione aziendale di Rentokil Initial: **Proteggere le persone, migliorare la qualità della vita e preservare il pianeta**. Una missione volta a salvaguardare la salute e il benessere delle persone attraverso azioni mirate a ottenere ambienti sani, protetti e più sicuri grazie ai servizi non solo di igiene, ma anche di prevenzione all’interno di luoghi pubblici e di lavoro.

“Considerata la crescente strategicità del settore, il Gruppo Rentokil Initial ha deciso di estendere la gamma di servizi offerti alla gestione dei rischi legati alla Legionella, confermandosi e completando così il proprio posizionamento di esperti di Igiene a 360 gradi”, commenta **Gabriele Poggianti** in qualità di **Business Director Hygiene**. “L’inclusione di questa nuova società permette a Initial di lavorare sempre più per diventare leader di settore facendo leva sulle competenze tecniche e scientifiche della società acquisita, incrementando la capillarità e la capacità di formazione della propria struttura operativa e fornendo così le giuste risposte alle esigenze e richieste di mercato sempre più forti.”

Grazie all’unione con Rentokil Initial, LFree sarà ancora più vicina ai propri clienti e potrà mettere al loro servizio un ampio know-how tecnico e un’offerta diversificata di servizi per l’igiene, frutto anche dei continui investimenti in ricerca e sviluppo che il Gruppo Rentokil Initial sostiene per essere sempre all’avanguardia nella gestione e monitoraggio di agenti patogeni in grado di causare malattie nelle persone.

## RENTOKIL INITIAL

**R**entokil Initial è il maggior fornitore al mondo di servizi per le aziende. Da oltre 90 anni l’azienda – nata dalla fusione di due società – si occupa di Pest e Hygiene Services. Attiva in oltre 90 Paesi al mondo – in Europa, Asia, Oceania, America e Africa – conta più di 57.000 dipendenti e un fatturato annuo di £ 3 miliardi. La filiale italiana opera oggi con due divisioni: Initial Hygiene, specializzata in servizi per l’igiene e marketing olfattivo, che si è ampliata grazie all’acquisizione di CWS-boco Italia, e Rentokil Pest Control, dedicata ai servizi per la disinfestazione e monitoraggio degli infestanti e la disinfezione degli ambienti. Lo staff è composto ora da oltre 600 dipendenti, con un personale tecnico suddiviso su molteplici filiali nel territorio nazionale. Nel 2021 la società ha acquisito Gico Systems, azienda italiana specializzata nel pest control e allontanamento volatili. Rentokil ha un’esperienza globale dal Nord America all’Europa, anche grazie alla recente acquisizione di Terminix, società leader del pest control in Nord America.

[www.initial.com/it/](http://www.initial.com/it/)

[www.rentokil.com/it/](http://www.rentokil.com/it/)

[www.rentokil-initial.it](http://www.rentokil-initial.it)

**Marco Picotti**

Formatore certificato UNI EN ISO/IEC 17024  
in salute e sicurezza sul lavoro e ambiente  
Socio AIAS, membro GTS Protezione Civile AIAS



## Volontari di protezione civile: sicurezza e responsabilità

**Permane una certa confusione rispetto all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 agli operatori di protezione civile. L'interesse verso la materia si è purtroppo risvegliato in occasione della morte di un volontario di protezione civile avvenuta in Friuli nel mese di luglio dello scorso anno.**

In tale occasione il sindaco e il coordinatore furono indagati e successivamente sanzionati penalmente perché, secondo l'interpretazione del magistrato, equiparati rispettivamente al datore di lavoro e al dirigente.

Cerchiamo di fare un po' di ordine nel ginepraio delle norme attinenti.

**D.Lgs. 81/2008, art. 3, comma 3 bis:**

[omissis...] nei riguardi delle organizzazioni di volontariato di protezione civile – compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico e i volontari dei Vigili del Fuoco – le disposizioni del testo unico sulla salute e la sicurezza negli luoghi di lavoro sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività da individuarsi con un successivo decreto interministeriale.

**D.I. del 13 aprile 2011, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 luglio 2011:**

Art. 3 - Disposizioni relative alle organizzazioni di volontariato della protezione civile.

Comma 1 - Le norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo n. 81/2008

sono applicate alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, di seguito denominate organizzazioni, come definite all'art. 1, nel rispetto delle loro caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali preordinate alle attività e ai compiti di protezione civile di cui alla Legge 24 febbraio 1992, n. 225 e alla Legge 21 novembre 2000, n. 353 e all'art. 5 bis, comma 5 del decreto legge 7 settembre 2001, n. 343, convertito con modificazioni dalla Legge 9 novembre 2001, n. 401.

Comma 2 - Ai fini dell'applicazione del presente decreto, il volontario della protezione civile aderente alle organizzazioni è equiparato al lavoratore esclusivamente per le attività specificate all'art. 4, commi 1 e 2... [omissis...].

Art. 4 - Obblighi delle organizzazioni di volontariato della protezione civile.

Comma 1 - Le organizzazioni curano che il volontario aderente nell'ambito degli scenari di rischio di protezione civile individuati dalle autorità competenti, e sulla base dei compiti da lui svolti, riceva formazione, informazione e addestramento, nonché sia sottoposto al controllo sanitario, anche in collaborazione con i competenti servizi regionali [omissis...].

Comma 2 - Che le organizzazioni, nell'ambito dei suddetti scenari e compiti, curano che il volontario aderente sia dotato di attrezzature e di dispositivi di protezione individuale idonei per lo specifico impiego e che sia adeguatamente formato ed addestrato al loro uso conformemente alle indicazioni specificate dal fabbricante.

Comma 3 - [omissis...] le sedi delle organizzazioni, salvi i casi in cui nelle medesime si svolga un'attività lavorativa, nonché i luoghi di esercitazione, di formazione e di intervento dei volontari oggetto del presente decreto non sono considerati luoghi di lavoro.

Esaminando quanto sopra riportato sembra difficile equiparare il volontario di protezione civile a un lavoratore e quindi riferirsi a quanto stabilito in merito dal D.Lgs. 81/2008.

Appare innegabile che le attività dei volontari di protezione civile si discostano da quelle lavorative per le seguenti motivazioni:

- la necessità di intervento immediato in assenza di preliminare pianificazione;
- l'immediatezza operativa dell'organizzazione e dei suoi uomini, con relativi mezzi e attrezzature;
- l'imprevedibilità e l'indeterminatezza del contesto degli scenari emergenziali nei quali il volontario viene chiamato ad operare e la conseguente impossibilità pratica di valutare tutti i rischi connessi secondo quanto disposto dagli artt. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008;
- la necessità di derogare agli aspetti formali, alle procedure e agli adempimenti riguardanti le scelte da operare in materia di prevenzione e protezione, pur osservando e adottando sostanziali e concreti criteri operativi in grado di garantire la tutela dei volontari e delle persone comunque coinvolte.

L'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 alla triste vicenda accaduta in Friuli, sembra quindi essere stata oggetto di un'interpretazione abbastanza discutibile, ma tant'è!

Cosa è accaduto dopo che si sono accesi nuovamente i riflettori su un argomento evidentemente non ancora abbastanza normato?

I sindaci e le organizzazioni di volontariato di protezione civile friulani hanno fatto fronte comune riuscendo a smuovere il governo in merito. In tempi abbastanza rapidi, nel decreto anticipi licenziato dalla Commissione Bilancio del Senato a dicembre 2023, all'art. 3 bis del D.Lgs. 81/2008 è stata inserita la seguente frase:

*“le disposizioni del presente decreto si applicano alle attività dei volontari di cui al periodo esclusivamente nei limiti e con le modalità previste dal decreto adottato in attuazione del primo periodo”.*

Sembra quindi da escludere che le figure operanti nell'ambito della protezione civile possano essere assimilate a quelle previste dal D.Lgs 81/2008 (datore di lavoro, dirigente, preposto).

La normativa si applica alle attività dei volontari, includendo sia le azioni dei volontari sia quelle delle amministrazioni e altri operatori del settore che impiegano i volontari di protezione civile (leggi sanzione comminata al Sindaco).

Credo che questo sia solo un primo passo che rimarca quanto, forse un po' confusamente, era già sancito. L'incertezza rispetto alle responsabilità anche in materia di formazione e addestramento permangono.

La promessa del ministro della protezione civile Musumeci è che seguirà una circolare interministeriale esplicativa indirizzata ai componenti del sistema di protezione civile nonché ai soggetti che si relazionano con gli stessi e che verrà delineato un percorso per ridisegnare le attività di protezione civile.

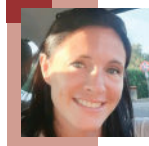
Un percorso più ampio che ha già preso il via con l'istituzione di tavoli di lavoro ai quali partecipano la commissione territoriale e nazionale del Comitato Nazionale del Volontariato in seno al Dipartimento Nazionale di Protezione Civile.

Al Comitato spetta un grande e delicato lavoro, con la speranza che quanto emergerà sarà poi base fondante di normative chiare ed esplicite.





*Murale realizzato dall'artista Davide Pilloni (in arte Pils Bo Pili, recentemente scomparso) presso la sede del gruppo di Provic Italia di Assemmini (CA).*



### Michela Gallo

Head of Food Contact and Consumer Goods Division at LabAnalysis Group  
LabAnalysis - affidabilità e precisione per analisi chimiche



## Il cromo esavalente: storia, implicazioni e fattori di rischio

**Guardiamoci attorno, lasciamo che il nostro sguardo si fermi brevemente sugli oggetti, sugli arredi e sui manufatti che ci circondano. Forse non ce ne rendiamo nemmeno conto ma, quasi sicuramente, diversi degli oggetti che stiamo vedendo contengono cromo o tale elemento è stato sfruttato in una qualche fase della loro produzione o lavorazione.**

Ad esempio, il cromo è uno dei principali costituenti degli acciai comunemente impiegati nei beni di consumo, ma le applicazioni si estendono anche al mondo degli smalti, delle vernici, e in numerosi comparti dell'industria chimica. Ben note sono inoltre le peculiarità estetiche e funzionali della cromatura che, come suggerisce il nome, è strettamente correlata a questo elemento.

Meno noto il fatto che sono proprio i composti di cromo a impartire l'inconfondibile tonalità rossa ai **rubini**, mentre gli **smeraldi**, varietà di berillo, devono il loro colore alla presenza di tracce di cromo, vanadio e ferro.

### PILLOLE DI STORIA

La storia del cromo comincia nel diciottesimo secolo, a seguito del riscontro di un minerale di colore arancio-rossastro alle pendici degli Urali.

Era il 1761 quando il mineralogista e geologo tedesco Johann Gottlob Lehmann venne in possesso di campioni di questo minerale che successivamente classificò, erroneamente, come a base piombo cri-

stallizzato con selenio e ferro. Lehmann condusse le prime analisi chimiche sulle porzioni in suo possesso, osservando che producevano una soluzione verde smeraldo quando sottoposte all'azione dell'acido cloridrico; non poté tuttavia continuare il suo lavoro in quanto morì nel 1767 a causa dei vapori generati dalla rottura di vetreria contenente arsenico.

Si ritiene sia stato il chimico e farmacista francese Louis Nicolas Vauquelin a intuire per primo che questo minerale, inizialmente denominato **Siberian red lead** potesse contenere un nuovo elemento. Diversi sono i test che si descrive vennero condotti da Vauquelin, che ottenne cristallizzazioni di diverse colorazioni in funzione dei reattivi utilizzati e delle condizioni applicate, fino all'ottenimento del cromo metallico.

Sembra sia stata proprio la varietà di colorazione assunta nella fase di studio a suggerire il nome di questo nuovo elemento: cromo dal greco χρώμα ("colore"). Il minerale rosso è ora classificato come **crocoite**, uno splendido cromato di piombo che spesso si presenta in forma di cristalli prismatici allungati secondo l'asse verticale, e che è stato in passato utilizzato come pigmento pittorico.

*Pierre-Auguste Renoir, In barca sulla Senna (1875), Londra, National Gallery. In questo dipinto di Renoir, visione impressionista del tempo libero suburbano, il brillante arancione cromato della barca è dato dal pigmento "chrome orange" ottenuto a partire dalla crocoite.*

*Sotto: Campione di crocoite ( $PbCrO_4$ ) di circa 5 cm, ritrovata a Dundas, in Tasmania (Australia), University of North Dakota, Mineralogy Collection n. 595.*



### ■ Ma qual è la distinzione fra cromo e cromo esavalente?

Dal punto di vista chimico, il cromo è un elemento, nello specifico è un metallo di transizione con numero atomico 24 e simbolo Cr. Con il termine cromo esavalente si definisce uno degli stati di ossidazione più comuni dell'elemento (+6), indicato anche come cromo VI.

### ■ Caratteristiche di pericolosità del cromo esavalente

Ciascuno stato di ossidazione del cromo mostra specifiche peculiarità chimiche e parametri correlabili a cinetica, metabolismo e potenziale pericolosità. Il profilo tossicologico dei composti del cromo e, in particolare, dei composti del cromo esavalente, è in continuo aggiornamento in funzione delle evidenze progressivamente acquisite.

Prendendo a riferimento quanto riportato nella linea guida *Chromium: toxicological overview* messa a disposizione da *UK Health Security Agency*, il livello di pericolosità associato al cromo esavalente risulta significativo, causando effetti avversi anche nel caso di esposizione non prolungata.

Facendo un confronto con il cromo trivalente, forma di ampio utilizzo a livello industriale, si riporta come il cromo esavalente risulti più tossico e con una più significativa velocità di assorbimento per via sia orale sia inalatoria.

L'ingestione di cromo esavalente può portare a effetti acuti sul sistema gastrointestinale, cardiovascolare, epatico, renale e neurologico. Si descrive inoltre

come, a causa della natura corrosiva di alcuni composti del cromo esavalente, l'esposizione cutanea può portare a dermatiti e ulcere di diversa severità; a dosi elevate anche l'esposizione cutanea sembra poter portare a tossicità multisistemica.

Gli studi sugli effetti dell'esposizione professionale ai diversi composti del cromo risultano complessi a causa delle possibili co-esposizioni ad altre sostanze tossiche nei relativi ambienti di lavoro. Si riporta tuttavia come l'esposizione professionale ad alcune nebbie di cromo esavalente possa causare ulcerazione del setto nasale, irritazione e infiammazione delle vie respiratorie, dispnea, cianosi ed effetti gastrointestinali, epatici, renali, ematologici e polmonari. L'esposizione cronica ai composti del cromo esavalente può causare inoltre risposte allergiche (ad esempio asma e dermatite) in individui sensibilizzati.

Nella linea guida, come anche nei documenti resi disponibili da diversi enti internazionali – ad esempio ECHA (*European Chemical Agency*) o OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) dell'U.S. *Department of Labor* – si associa inoltre l'esposizione al cromo esavalente con il rischio di insorgenza tumorale.

### ■ Un quadro normativo in evoluzione

Molteplici sono le indicazioni normative già disponibili relative al cromo esavalente, e alcune di queste permettono di approfondire ulteriormente le peculiarità e le specificità di questo stato di ossidazione del cromo.

### ■ I limiti relativi a cemento e miscele contenenti cemento

Per specifiche indicazioni del Regolamento (CE) n. 1907/2006, il cemento e le miscele contenenti cemento non possono essere immessi sul mercato o utilizzati se contengono, una volta mescolati con acqua, oltre 2 mg/kg (0,0002%) di cromo VI idrosolubile sul peso totale secco del cemento.

Come indicato nella *CSTEE opinion on: risks to health from chromium VI in cement* del 2002 che ha contribuito all'effettivo inserimento della restrizione normativa, il contenuto di cromo VI nel cemento



dipende dal contenuto di cromo, principalmente in forma di cromo III, nella materia prima. Ulteriori contributi possono potenzialmente derivare dai rivestimenti dei forni e dall'abrasione dell'acciaio al cromo durante il processo di macinazione. L'ossidazione del cromo III in cromo VI avviene poi durante la lavorazione del cemento in forno a temperature comprese tra 1400 e 1500 °C. È proprio alla luce di tali peculiarità che si è giunti alla formalizzazione regolatoria di indicazioni specifiche.

### ■ La relazione fra cromo esavalente e prodotti della pelletteria

Numerosi continuano essere i riscontri di cromo esavalente in cuoio e pellami; ma qual è la relazione fra questa specie e tali matrici?

Come riportato in documenti ECHA, si stima che nell'Unione Europea (dati 2016):

- 2,5-5,9 %: pazienti affetti da dermatite sensibilizzati verso il Cr VI;
- 0,2-0,7%: popolazione (1-3 milioni di persone) allergica al Cr VI;
- 45% dei fenomeni allergici per Cr VI correlabili ad articoli in pelle.

A livello mondiale, è estremamente diffusa la concia al cromo trivalente (80-85% della produzione), in quanto tale elemento è in grado di legarsi alla struttura conferendo al prodotto finito stabilità dimensionale e resistenza all'azione meccanica.

Per quanto non venga utilizzato il cromo esavalente, se l'iter non risulta adeguatamente strutturato e gestito, questo può formarsi per ossidazione dalla forma trivalente impiegata.

Per quanto siano disponibili dei chiari limiti normativi, sono ancora molteplici i riscontri di prodotti non conformi a seguito sia di controlli doganali sia di specifici piani di monitoraggio.

### ■ I controlli sui prodotti in commercio

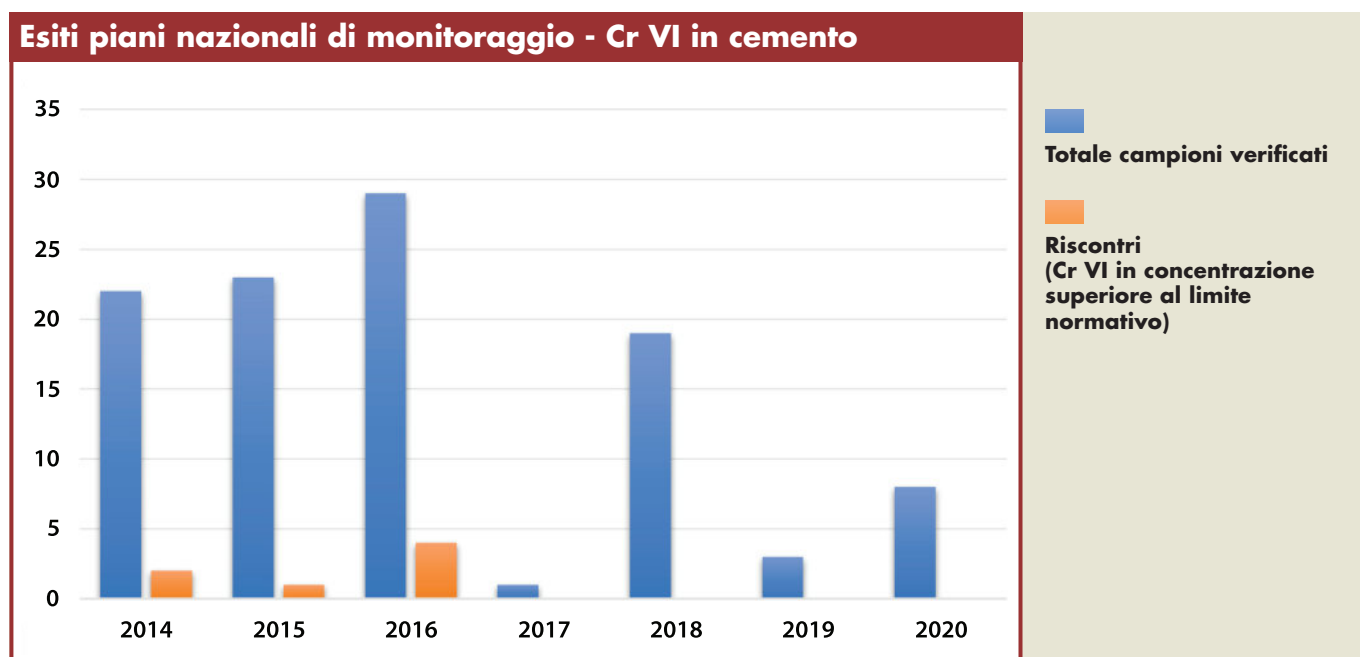
Diverse sono le azioni messe in atto, a livello europeo, per monitorare la conformità dei diversi beni di consumo. Controlli doganali, piani nazionali, verifi-

che sui prodotti venduti online. Ma quali sono i dati relativi al riscontro del cromo esavalente?

Prendendo a riferimento il sistema informativo *Safety Gate: the EU rapid alert system for dangerous non-food products*, emerge che nel corso del 2023, su 1738 alert legati al rischio chimico, 20 erano da correlarsi alla presenza di cromo esavalente, prevalentemente su articoli in pelle. Nel 2022, su 776 alert, 13 erano da imputarsi alla presenza di tale specie. Nel 2021, su un totale di 518 alert per rischio chimico, 27 si originavano dalla presenza di cromo VI. Non sono tuttavia disponibili informazioni sul numero di articoli specificatamente testati per il monitoraggio di questo parametro.

Dati utili emergono anche dal progetto pilota per il monitoraggio di articoli venduti online condotto nel 2020. Su 76 articoli in pelle, 6 sono risultati essere non conformi alle specifiche normative.

A livello nazionale, la ricerca di Cr VI in cemento è indicata fra le priorità di controllo nel monitoraggio della conformità degli articoli e dei materiali. Per quanto il numero di controlli sia comunque limitato in termini di numerosità, da questi specifici controlli non sono emerse non conformità negli ultimi anni (dati disponibili solo fino al 2020).





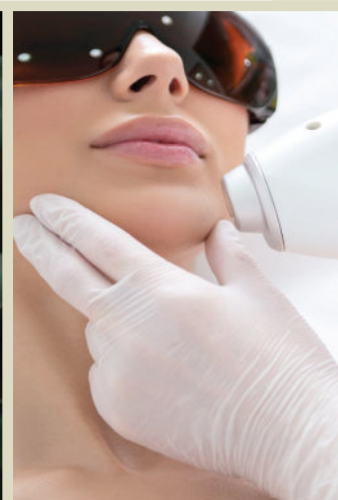
## Il Tecnico Sicurezza Laser (TSL)

**Un Tutor esperto di AIAS Academy ci aiuta a definire un identikit di questa importante figura e risponde alle domande più frequenti di chi è interessato a ricoprire questo ruolo.**

In un'era in cui la tecnologia laser è sempre più presente nei vari settori industriali, la figura del Tecnico Sicurezza Laser o, per brevità, TSL, emerge come un ruolo fondamentale per garantire la sicurezza sul posto di lavoro. Cerchiamo allora di chiarirne i punti fondamentali per farne un identikit il più chiaro possibile.

### ■ Dove trova impiego il Tecnico Sicurezza Laser?

In moltissimi settori: nei centri di ricerca scientifici, negli ambienti medici e ospedalieri, nell'industria manifatturiera, nel settore delle telecomunicazioni, nei laboratori didattici e universitari, nell'industria dell'intrattenimento, solo per citarne alcuni.



### ■ Di cosa si occupa?

Il TSL è incaricato di sorvegliare l'attuazione delle norme di sicurezza relative ai laser, di gestire la documentazione necessaria e di assicurare che le procedure di sicurezza siano rispettate. Una parte cruciale del suo ruolo è la formazione continua, sia personale sia dei dipendenti, riguardo ai rischi e alle misure preventive da adottare. La responsabilità di un TSL non è limitata però alla sola gestione dei rischi: include anche la capacità di identificare e demarcare le zone di rischio, verificare la segnaletica di avvertimento e controllare l'accesso alle aree dove i sistemi laser sono in funzione. Devono inoltre essere pronti a prendere provvedimenti immediati in caso di non rispetto delle procedure di sicurezza.

### ■ Quale norma regola la sua figura?

Per la valutazione del rischio LASER e per le misure di prevenzione e protezione da adottare, le disposizioni normative sono contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Titolo VIII "Agenti fisici", Capo I e Capo V "Radiazioni ottiche" e Allegato XXXVII Parte II. A queste si aggiungono le norme tecniche del settore, tra cui:

- ambito medico IEC/TR 60825-8 (CEI 76/6) addetto sicurezza laser (ASL);
- ambito industriale CEI EN 60825-1 (CEI 76/2) Tecnico Sicurezza Laser (TSL).

### ■ Quando si deve nominare un TSL?

Il Tecnico Sicurezza Laser deve essere sempre nominato nelle aziende dove si utilizzano laser in classe 3B o 4. Tale figura è raccomandata anche quando siano presenti laser in classe 1M e 2M che producano fasci sufficientemente collimati tali da costituire un rischio se osservati attraverso strumenti ottici anche a distanza dal sistema laser.

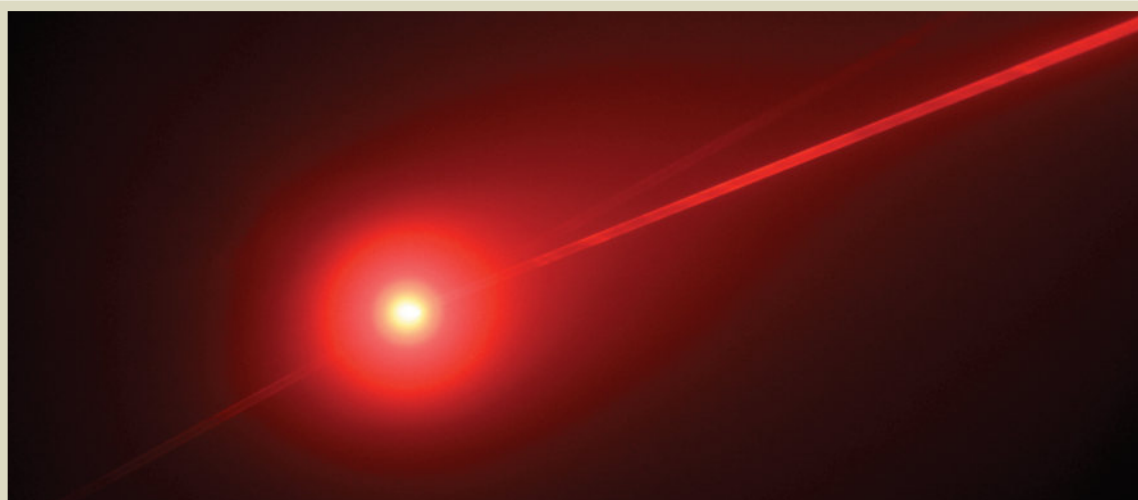
È quindi obbligo del datore di lavoro nominare una persona formata per l'utilizzo di LASER in classe 3B e 4 impiegati in qualunque ambito. La figura scelta può essere interna o esterna all'azienda.

### ■ Come diventare TSL – I requisiti

Un TSL deve possedere (art. 181, comma 2 del D.Lgs. n. 81, 9 aprile 2008) le conoscenze necessarie per valutare e controllare i rischi causati dal laser, e ha la responsabilità di visionare e controllare questi rischi. Quindi occorrono una esperienza professionale e specifiche conoscenze tecniche e scientifiche sui sistemi LASER, sulle modalità di propagazione dei fasci, sulla conoscenza delle applicazioni.

### ■ Come si diventa professionista TSL?

La formazione chiaramente ricopre un ruolo fondamentale: nonostante la normativa non preveda un percorso formativo prestabilito o un titolo abilitante



specifico per i TSL, è essenziale che questi professionisti abbiano una solida conoscenza delle caratteristiche dei vari tipi di laser e dei potenziali pericoli associati. Inoltre, devono essere in grado di valutare e gestire i dispositivi di protezione individuale specifici per i diversi sistemi laser.

Si può partire da una formazione adeguata con un corso minimo di 40 ore che può dare le basi essenziali. Essendo un percorso specialistico, i requisiti minimi necessari per partecipare alla formazione a norma di legge sono:

- titolo di scuola media superiore con diploma;
- una buona base di preparazione fisico-matematica (ad esempio aree tecnico-scientifiche quali ingegneria, fisica, chimica, tecnico della prevenzione, tecnici sanitari di radiologia medica, perito industriale ecc.).

## CONCLUSIONI

In un ambiente di lavoro dove i laser sono sempre più utilizzati per la loro precisione ed efficienza, il ruolo del TSL è indispensabile per assicurare che questi potenti strumenti siano utilizzati in modo sicuro e responsabile. Attraverso la loro competenza e vigilanza, i TSL contribuiscono significativamente alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro e protetto.

*Gilberto Crevena*  
Tutor AIAS Academy  
*L'Accademia su misura per i*  
*professionisti HSE*



## DEVI FORMARTI COME TECNICO DELLA SICUREZZA LASER?

**AIAS Academy da anni forma con successo questa figura professionale con corsi base e avanzati.  
Scopri la nostra proposta per la formazione della figura del TSL:**

**TECNICO ADDETTO SICUREZZA LASER, TSL ASL  
CORSO COMPLETO 40 ORE**

[www.aiasacademy.it/corso/tecnico-addetto-sicurezza-laser-tsl-asl-corso-completo-40h/](http://www.aiasacademy.it/corso/tecnico-addetto-sicurezza-laser-tsl-asl-corso-completo-40h/)

**Se invece hai dubbi sul tuo percorso formativo ti ricordo il servizio gratuito di AIAS Academy, il Consulente di Formazione:**

**SCOPRI DI PIÙ**

[www.aiasacademy.it/consulente-di-formazione/](http://www.aiasacademy.it/consulente-di-formazione/)



**Giovanni Scudier**

Avvocato - Studio Legale C&S Casella e Scudier  
Socio AIAS, componente della  
Rete Giuridica AIAS



## La nuova sorveglianza sanitaria è anche “nuova” valutazione dei rischi

**La nuova disciplina della Sorveglianza Sanitaria introdotta dal Decreto Lavoro nell'estate 2023 ha una valenza sistematica che si riflette sulla Valutazione dei Rischi e sul ruolo del datore di lavoro e del RSPP.**

### La riforma del 2023

Il D.Lgs. 4 maggio 2023, n. 48 (“Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”), convertito dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85, ha modificato l’art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 nella lettera a) che riguarda l’obbligo di nomina del Medico Competente (MC):

*“Il datore di lavoro... e i dirigenti... devono: a) nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all’articolo 28”.\**

La norma modificata è l’art. 18 che contiene gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti, ma il vero impatto della riforma è sulla sorveglianza sanitaria (SS) e sulla valutazione dei rischi (VdR).

Superando una tecnica normativa che ricollegava la SS a un elenco predefinito di casi previsti dal legislatore (art. 41), la riforma affianca all’elenco *ex lege* un sistema “aperto”: la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata dal MC (e per questo il datore di lavoro

deve nominare il MC) tutte le volte che ciò risulti necessario alla luce della valutazione dei rischi.

Non significa che per tutti i rischi individuati nella VdR debba disporsi la SS; significa invece che si ha SS in relazione a tutti i rischi, tra quelli accertati nel DVR, per i quali appaia necessaria la SS per la tutela dei lavoratori esposti a quei rischi.

Ciò aggiunge una finalità alla VdR: valutare quali, tra i rischi esistenti, richiedono una sorveglianza sanitaria. Prima di questa riforma, la SS era decisa dal legislatore attraverso un elenco di rischi a numero chiuso: i c.d. “rischi normati”.

A essi la letteratura scientifica più evoluta contrapponeva da tempo i “rischi non normati”, cioè i rischi non previsti dal legislatore, ma di cui era accertata la rilevanza ai fini della salute dei lavoratori e la necessità di SS. Ora la distinzione non esiste più; la sola differenza oggi è tra rischi “nominati”, quelli cioè assoggettati a SS per indicazione legislativa espressa, e rischi “valutati”, per i quali la SS è decisa all’esito della VdR, indipendentemente da una specifica previsione di legge.

\* Per una analisi della riforma v. G. Scudier, <https://www.casellascudier.it/novita-introdotte-in-materia-di-sorveglianza-sanitaria-dal-d-l-n-48-2023-e-poi-dalla-l-n-85-2023/> e P. Pascucci, <https://olympus.uniurb.it/images/stories/appr/2023/Le%20novita%20del%20d.l.%2048.pdf>



### ■ **L'impatto sulla Valutazione dei Rischi**

Compete a ciascuna organizzazione stabilire quali, tra i rischi cui sono esposti i suoi lavoratori, richiedono la SS.

La novità di questo approccio non sta in un ampliamento del novero dei rischi da valutare; l'obbligo di valutare "tutti i rischi" esiste da sempre.

La novità sta nel fatto che l'organizzazione, una volta individuati i rischi, per decidere la SS non si rimette più (solo) alle indicazioni del legislatore; al contrario, è la stessa VdR che deve decidere per quali, tra i rischi individuati ma non "nominati" dalle norme, occorre assoggettare i lavoratori a un programma di sorveglianza sanitaria.

La VdR diventa dunque lo strumento per stabilire questa necessità; il DVR è il documento in cui questa necessità si manifesta; la coerenza tra DVR e Protocollo di SS diventa requisito del sistema di sicurezza delle organizzazioni.

### ■ **L'impatto sul datore di lavoro e sul RSPP**

Se la novità non sta nel dover individuare i rischi, ma nel doverli valutare nella prospettiva della SS, il compito è tipico ed esclusivo del MC: una volta accertato che un certo rischio esiste, sta al MC decidere se esso richiede una SS. Si concretizza in questo l'insegnamento della giurisprudenza secondo cui il MC è collaboratore qualificato del datore di lavoro, e per questo collaboratore necessario.

Ma di collaborazione si tratta, per quanto finalizzata a esprimere il giudizio "tecnico-scientifico" ai fini della SS; il presupposto indispensabile per una SS basata sulla VdR rimane pur sempre la adeguatezza

e completezza della VdR medesima, quale scaturisce dall'analisi completa e dettagliata della operatività aziendale, del ciclo produttivo, dei fattori di rischio esistenti, della organizzazione del lavoro; e questo rimane patrimonio ineludibile del datore di lavoro; patrimonio di conoscenze destinato a estrinsecarsi nel DVR, anche con l'ausilio del RSPP, e che andrà condiviso con il MC, fermo restando l'altrettanto importante dovere di iniziativa che fa capo al MC.

Centrale rimane anche il ruolo del RSPP e del suo contributo tecnico di consulente qualificato del datore di lavoro, indispensabile per integrare l'azione di quest'ultimo; non è al RSPP (men che meno al datore) che può né deve richiedersi di decidere se un determinato rischio richiede la SS, ma compete al RSPP sviluppare la sua valutazione nella consapevolezza che anche quello, e cioè la decisione sulla SS, è uno degli obiettivi della VdR. Non si tratta di un diverso ruolo per il RSPP, ma indubbiamente si tratta di un ampliamento della prospettiva.

### ■ **Il pezzo mancante della riforma: le organizzazioni prive di MC**

Nella "nuova" VdR la collaborazione effettiva del MC è elemento imprescindibile perché la Valutazione va svolta anche in funzione delle scelte di SS e quindi riguarda un ambito professionale che è proprio del MC e non di altri.

Per le organizzazioni munite di MC, la collaborazione era già nella norma (art. 25, art. 29) e già vi era consapevolezza dei rischi "non normati" e pur tuttavia meritevoli (bisognosi) di tutela; l'effetto della riforma è di consentire l'effettuazione di SS a tutela del lavoratore anche in mancanza di una norma specifica.

La riforma però è incompleta, perché l'attuazione di quanto essa prevede richiede la presenza di un MC; ma la riforma non rende generale l'obbligo di nomina del MC e quindi la riforma non può trovare applicazione nelle organizzazioni in cui il MC non è presente. L'effetto distorsivo è evidente: in queste organizzazioni è impossibile effettuare la SS per i rischi "non normati", che invece la ricevono là dove un MC già esiste.

Certo però non appare possibile che la decisione di assoggettare a SS un rischio "non normato" venga presa in maniera totalmente autonoma dal datore di lavoro e tantomeno dal RSPP.

Questo non soltanto perché manca il requisito professionale indispensabile, nonché ovviamente la competenza necessaria, ma anche perché come conseguenza ci sarebbero degli accertamenti sanitari sui lavoratori decisi dal datore di lavoro.

### ■ Una nuova lettura dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori

A nostro avviso, proprio sul tema degli accertamenti sanitari sui lavoratori la riforma porta in sé un cambio di prospettiva.

La scelta del legislatore è che tutti i rischi, per i quali la sorveglianza sanitaria serve a tutelare il lavoratore, devono ricevere sorveglianza sanitaria indipendentemente da una previsione di legge specifica, purché ciò venga ritenuto necessario nel DVR.

La valutazione dei rischi è consacrata come lo strumento attorno a cui ruota tutta la sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, anche per i profili sanitari; la sorveglianza sanitaria (che è cosa diversa dall'accertamento medico fine a sé stesso) è riconosciuta come strumento irrinunciabile di tutela del lavoratore.

Non si tratta di una fuga in avanti né di una inammissibile deroga al divieto di accertamenti sanitari sui lavoratori contenuto nell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori: si tratta, ci sembra, del riconoscimento che il sistema di sicurezza e salute aziendale disegnato dal Decreto 81 – di cui il datore di lavoro è uno degli elementi principali, ma non l'unico – è la chiave di volta, anche per il legislatore, per la tutela dei lavoratori. Viviamo un'epoca in vorticoso evoluzione, in cui nuovi rischi lavorativi sorgono da ogni dove e i rischi non lavorativi spingono alle porte; in cui l'innovazione è talmente *disruptive* che riesce difficile persino capire quali sono i rischi; è un'epoca in cui il concetto stesso di lavoro muta e si trasforma; in cui muta la percezione della persona nella società e nel lavoro; in cui i vecchi paradigmi sono messi alla prova da scenari per molti versi rivoluzionari.

In un contesto di questo tipo, espandere al massimo la capacità di tutela delle persone che è propria della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria non è opportuno: è necessario. Occorrerà definire regole precise, a tutela dei lavoratori ma anche degli stessi attori del sistema di sicurezza aziendale, ma la direzione sembra tracciata.





### Guido Zaccarelli

Consiglio Direttivo AIAS,  
CFPA Europe rappresentante per AIAS,  
STZ S.r.l., F.S.E. Italia S.r.l.



## Novità in materia di affitti brevi e prevenzione incendi

**Nel numero 13 di aiasmag\* (novembre 2021) abbiamo già parlato della linea guida europea CFPA-Europe sulla prevenzione degli incendi nelle strutture che erogano servizi di affitti brevi: la CFPA-E Guideline n. 38: 2022 F.**

Si tratta di una linea guida redatta a livello europeo proprio da AIAS, in collaborazione con i membri della CFPA-Europe, e in particolare con i colleghi belgi di ANPI, greci di ELIPYKA, turchi di FPPA, sloveni di SZPV e finlandesi di SPEK.

Come tutte le linee guida CFPA-Europe che si occupano di prevenzione incendi, calamità naturali e security, anche questa linea guida è disponibile e scaricabile gratuitamente al sito <https://cfpa-e.eu/category-guidelines/fire-prevention-and-protection/>.

Fino a oggi in Italia, così come in molti paesi europei, non esisteva alcuna normativa di prevenzione incendi per questo tipo di attività, al contrario di quanto avviene per le strutture alberghiere vere e proprie, che sono normate da tempo.

Anzi, per la precisione, di normative in materia di antincendio gli alberghi ne hanno ben due, alternative tra loro:

- il DM 9 aprile 1994 “Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la costruzione e l’esercizio delle attività ricettive turistico-alberghiere”, poi integrato e parzialmente modificato dal DM 6 ottobre 2003;

- il cosiddetto “Codice” di prevenzione incendi, ovvero il DM 3 agosto 2015 e successive modifiche e integrazioni, il quale contiene la RTO (Regola tecnica orizzontale), che è da applicare in combinazione con la RTV (Regola tecnica verticale) numero 5 pubblicata mediante il DM 9 agosto 2016, in vigore dal 22 settembre 2016.

Constatata la mancanza di una normativa specifica di prevenzione incendi per queste attività, ma anche il fatto che in Europa sono avvenuti alcuni incendi in strutture che erogavano servizi di affitti a breve termine, in taluni casi anche con esiti tragici, qualche anno fa la CFPA-Europe ha sentito la necessità di predisporre questa linea guida.

Ne avevamo già parlato, ma approfittiamo per ripetere una breve presentazione della linea guida CFPA-E 38.

\* <https://www.aias-sicurezza.it/userfiles/Contenuto/311/allegati/ZACCARELLI.pdf>

## La struttura della linea guida

La struttura della linea guida è semplice. Le strutture che erogano affitti a breve termine sono molto diversificate tra loro, e variano da un semplice piccolo appartamento di proprietà di un privato fino a vere e proprie strutture organizzate che gestiscono decine e decine di alloggi, a volte in una singola città e talvolta anche in diverse città. Quindi si passa da strutture gestionali molto semplici e perfino quasi inesistenti a strutture molto ben organizzate a livello professionale e imprenditoriale. Ma gli alloggi possono essere molto diversi tra loro anche per altri aspetti, come molto banalmente per la dimensione e la posizione geografica: possono essere costituiti da appartamenti in edifici di civile abitazione in pieno centro in città oppure da case isolate in campagna, cosa che ovviamente pone problemi di prevenzione incendi completamente diversi.

Di qui la necessità di redigere una linea guida molto agile ed elastica, che potesse adattarsi a tipologie così diverse tra loro.

Inoltre, volutamente la linea guida è stata divisa in due parti: una prima parte contenente le misure di prevenzione e protezione considerate indispensabili, e una seconda parte contenente misure di prevenzione e protezione raccomandate, da applicarsi su base volontaria da parte delle strutture più grandi e/o più organizzate.

La logica è presto spiegata: è del tutto improbabile che le strutture più semplici applichino misure di prevenzione e protezione complesse o costose.

Le misure di prevenzione e protezione devono essere semplici da comprendere anche da parte di coloro che non dispongono di una specifica preparazione tecnica in materia di sicurezza antincendio, facili e veloci da realizzare, e soprattutto poco costose.



## Le misure di prevenzione

Le misure considerate indispensabili sono le seguenti:

- La fornitura agli ospiti di adeguate istruzioni, come ad esempio i numeri di telefono degli enti di soccorso, tradotte anche in un numero adeguato di lingue straniere. Inoltre, il proprietario deve comunicare agli ospiti se è permesso fumare o meno.
- Misure di base in merito all'esodo delle persone. Sebbene sia un argomento di estrema importanza, si è deciso di inserire come obbligatorie soltanto alcune misure minime, vista la grande varietà delle strutture.
- Il divieto di superare il massimo numero di persone ammissibili nella struttura, numero che deve essere chiaramente indicato durante il procedimento di prenotazione.
- L'obbligo di installare almeno una lampada di emergenza vicino all'ingresso. Per ridurre i costi, si è deciso di ammettere anche le piccole lampade installate all'interno delle placche degli interruttori elettrici: diversi produttori le hanno a catalogo, sono facili da installare e costano poco.
- L'obbligo per il proprietario di pulire periodicamente le cappe delle cucine.
- L'obbligo di avere un impianto elettrico a norma.
- L'obbligo di avere un impianto di adduzione del gas a norma.
- Il divieto di introdurre bruciatori a gas portatili.
- L'obbligo che queste strutture siano ragionevolmente protette da calamità naturali, quali alluvioni o frane.
- L'obbligo di smaltire correttamente i rifiuti.



- L'obbligo di pulire regolarmente i caminetti, le stufe e dispositivi simili; ciò deve essere fatto da personale qualificato. In caso di presenza di questi dispositivi, il proprietario è obbligato a fornire adeguate istruzioni sul loro corretto uso.
- L'obbligo che l'ascensore sia a norma.
- La raccomandazione di installare un impianto di rilevazione e allarme incendio. Si tratta di una misura volontaria ma, allo scopo di ridurre i costi, sono ammessi anche i rilevatori di fumo a batteria. Sull'obbligatorietà o meno di un impianto di rivelazione e allarme incendio c'è stato molto dibattito: in diversi paesi europei, soprattutto scandinavi, tali dispositivi sono già obbligatori da molti anni in quasi tutte le attività, comprese le abitazioni civili. Dato che in altri paesi, come in Italia, tali dispositivi non sono obbligatori, si è per ora deciso di lasciarli come consigliati ma non obbligatori nelle strutture più piccole.

Come si può notare e come già evidenziato, sono misure volutamente semplici e poco costose. Naturalmente una linea guida CFPA-Europe non è cogente in Italia e può essere applicata esclusivamente su base volontaria.

Recentemente però qualcosa è cambiato. Nella Gazzetta Ufficiale n. 293 del 16 dicembre 2023 è stata pubblicata la Legge 15 dicembre 2023, n. 191, che converte il decreto legge 18 ottobre 2023, n. 145. Tale normativa, all'art. 13 ter, comma 7, stabilisce alcune misure di sicurezza antincendio per i locali adibiti a locazioni brevi per finalità turistiche.

In particolare, la normativa stabilisce l'obbligo di disporre di:

- **1.** requisiti di sicurezza degli impianti;
- **2.** dispositivi per la rilevazione di gas combustibili;
- **3.** dispositivi per la rilevazione del monossido di carbonio;
- **4.** estintori portatili a norma di legge, da ubicare in posizioni accessibili e visibili, in particolare in prossimità degli accessi e in vicinanza delle aree

di maggior pericolo e, in ogni caso, da installare in ragione di uno ogni 200 metri quadrati di pavimento o frazione, con un minimo di un estintore per piano.

Iniziamo dal **primo punto**, la cui importanza finora pare che sia sfuggita a molti. I requisiti di sicurezza degli impianti si possono dimostrare solo mediante la Dichiarazione di conformità (DM 37/2008). Nella genericità del dispositivo normativo occorre dedurre che l'obbligo vale per tutti gli impianti rilevanti ai fini della sicurezza, quindi quantomeno l'impianto elettrico e, se presenti, l'impianto di adduzione del gas, l'impianto di riscaldamento, di condizionamento ecc. Si tratta di una prescrizione molto importante ai fini della sicurezza in generale, non solo della sicurezza antincendio, e infatti anche la linea guida CFPA-Europe contiene la medesima richiesta. Purtroppo, siamo sicuri di non essere troppo lontani dalla verità se dubitiamo che molti degli alloggi che vengono affittati a breve termine per finalità turistiche dispongano delle dichiarazioni di conformità di tutti gli impianti. Notiamo anche che, almeno all'apparenza, non pare che la normativa preveda un periodo di tolleranza per permettere l'adeguamento delle strutture esistenti al dettato normativo. Il timore è che questa disposizione normativa possa finire per essere largamente disattesa.

Il **secondo punto** è l'obbligo di installare dispositivi per la rilevazione di gas combustibili. L'obbligo non precisa neppure che questi dispositivi sono necessari se e solo se l'alloggio dispone di... gas combustibili! Altrimenti a cosa servono? Il legislatore evidentemente ha trascurato la possibilità, che però è tutt'altro che rara, che questi alloggi NON dispongano di gas, né in tubazioni né in bombole. Soprattutto chi affitta a breve termine a scopo professionale normalmente, proprio per ragioni di sicurezza, elimina il gas e installa apparecchi per la cottura elettrici (a induzione) e riscaldamento elettrico (a pompa di calore). Ebbene, non ci resta che confidare nell'intelligenza e nell'elasticità del funzionario pubblico che eventualmente effettuerà

i controlli e, nel malaugurato caso, del magistrato che dovrà giudicare. Per evitare spiacevoli problemi ai cittadini sarebbe bastata una semplice frasetta nel testo della normativa.

**Terzo punto:** dispositivi per la rilevazione del monossido di carbonio. Valgono le stesse considerazioni fatte per i dispositivi per la rilevazione di gas combustibili: se non ci sono apparecchiature a fiamma libera, a cosa mai servirà un rilevatore di monossido di carbonio?

**Quarto punto:** estintori. Per la tipologia degli estintori si fa riferimento alle indicazioni contenute al punto 4.4. dell'allegato I al Decreto del Ministero dell'interno 3 settembre 2021 (il c.d. "Decreto minicodice").

Mancano, e invece sarebbero stati a nostro avviso particolarmente utili o forse persino indispensabili, disposizioni per rendere obbligatori almeno:

- Una luce di sicurezza, anche portatile oppure anche fissa ma piccola (diversi produttori dispongono di piccole luci di sicurezza installabili nello spazio di una placca da interruttore a muro). Almeno una luce di sicurezza sarebbe molto utile durante la notte, che è proprio il momento in cui gli alloggi sono occupati ed è proprio il momento dove normalmente c'è il maggior rischio di incendio.
- La fornitura, da parte del gestore/proprietario agli ospiti, di adeguate istruzioni in materia di sicurezza, come ad esempio i numeri di telefono degli enti di soccorso, tradotte anche in un numero adeguato di lingue straniere. Si tratta di una disposizione facile da eseguire, estremamente utile e di costo irrisorio.
- Alcune minime prescrizioni in materia di vie di esodo.
- Il divieto di superare il massimo numero di persone ammissibili nella struttura e l'obbligo di comunicare all'ospite questo numero durante il procedimento di prenotazione. Sono moltissime le notizie di alloggi che per normativa avrebbero

un certo numero massimo di ospiti e che poi invece vengono affittati per un numero molto superiore di persone, con ovvie conseguenze sulla sicurezza.

Il legislatore italiano ha effettivamente colmato un vuoto normativo, ma è spiacevole notare che avrebbe potuto farlo in modo più efficace per la sicurezza e meno costoso per gli utenti, giovandosi delle esperienze accumulate da anni negli altri paesi europei. La linea guida CFPA-Europe, peraltro, viene applicata da due anni anche in Italia. Insomma, le disposizioni italiane sono quantomeno perfettibili, non appaiono basate sulla quantità di studi e di dibattiti che sta alla base della normativa europea, e in mancanza di meglio ci toccherà accontentarci.

Sia come sia, ora anche in Italia disponiamo di disposizioni in materia di sicurezza antincendio per le attività che erogano servizi di affitto a breve durata. Purtroppo, tali disposizioni sono contenute in un breve comma lungo sole 19 righe, annegate in un oceano di oltre 100 pagine di decreto legge dai contenuti più disparati.

Sarà quindi necessario portare queste disposizioni a conoscenza degli attori e poi sperare che non cadano nel dimenticatoio, per finire a fare compagnia alle molte disposizioni di sicurezza che in Italia restano sconosciute e inapplicate.





**Sérgio Manuel Roldão Duarte**

Training Coordinator / Trainer / HSE Advisor  
Docente NEBOSH AIAS ACADEMY



## “3 seconds to point me to the nearest emergency exit!”

**Workers’ perception of risk performs a core role at the work environment on safety and health matters, affecting both individual and collective behaviors. This sensitivity can determine the way workers handle daily activities and respond to hazardous situations.**

### Navigating the spectrum of Risk Perception at work

The safety and health culture promoted by the organizations has a significant influence on the perception of risk from the workforce as due to the promotion of Top-Bottom-Top communication and investing – time, money, people – in learning safety and health concepts, tend to have workers more aware of the surrounding risks. On the other hand,



organizations that do the opposite of the above also rest on the opposite outcome regarding risk perception of the workforce.

Therefore, a valuable risk perception management also involves a beforehand stage identification of potential flaws in existing safety and health management systems which requires a proactive approach in assessing risks and implementing control measures.

The significance of training programs not only provide information on safety procedures, but also incorporate vital elements to improve understanding of the surroundings as risk perception is intrinsically allied to the individual experiences of the workforce. Usually, those who have faced dangerous situations or witnessed incidents in the workplace may develop a sharpened awareness of the nearby risks.

Lack of awareness about surrounding risks can result sometimes in ignorance of the need to hold to safe practices at work.

Therefore, ongoing education and effective communication are essential to ensure the expected outcome: risks under control.

Stress, physical and mental fatigue and other emotional factors (a disease in the family, going through a divorce process, ...) can negatively impact workers' ability to assess and act in the presence of risks effectively. Therefore, organizations must consider not only the physical, but also the emotional and psychological aspects when addressing the perception of risk in the workplace.

For this, technology can and should also play a role in managing risk perception. Advanced monitoring systems, virtual reality, and other innovative technologies (AI systems growing fast as these thoughts are written) can be used to simulate work environments, providing workers with practical experiences that contribute to a more acute perception of risks and safety controls.

When workers have an accurate perception of the risks associated with their work activities, they are more likely to adopt safe behaviors and follow safety protocols.

From a good few principles – Principle of Safety Leadership, Principle of Resistance to Safety Change, among others – that are addressed in health and safety, the Principle of Safety Recognition,

*“Safety motivation increases as people are given recognition for their contribution to the safety effort”*

represents an interesting baseline towards worker's behavior change. Positive safety practices should be elevated and appraised, if possible, in public stages and it should be an ongoing process to create a positive habit among the workplaces. Based in Bird and Germain (1996)

*“The need for sincere recognition is among the most basic powerful psychological hungers which most people have. When that is not met in legitimate ways (positive behavior reinforcement), people will stop trying as hard or attempt to get recognition through unacceptable means (horseplay, rule violations, showing off, etc.)” (p. 46)*



In short, risk perception is not a static concept – it's blended with everyday life at the workplace – it evolves in the spectrum of time, experience, and transformations in the working conditions. This requires a dynamic and responsive approach, integrating worker's feedback and adjusting policies and procedures as needed. By recognizing the influence of organizational culture, individual experience, effective communication, worker engagement, emotional well-being and the role of technology, organizations can develop comprehensive strategies to improve risk perception and, consequently, create safer and healthier workplaces.

Fonti:

F.E. Bird, G.L. Germain, *Practical Loss Control Leadership*, Loganville, International Loss Control Institute, 1992.

P. Hämmäläinen, J. Takala, K.L. Saarela, “Global estimates of occupational accidents”, *Safety Science*, vol. 44(6), 2006.

R.C. McKinnon (2014), *Changing the Workplace Safety Culture*, Boca Raton, CRC Press, 2014.

D. Parker, M. Lawrie, P. Hudson, “A framework for understanding the development of organizational safety culture”, *Safety Science*, vol. 44(6), 2006.

D. Zohar (2010), “Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. Accident Analysis & Prevention”, *Accident Analysis & Prevention* 42(5), 2010.



**aiasmag**



aiasmag

N27

