

AREA TEMATICA

Sicurezza sul lavoro



L'area tratta delle problematiche legate alla *gestione ed alle conseguenze delle violazioni sulle norme della sicurezza del lavoro.*

INDICE DEI DOCUMENTI PRESENTI NELL'AREA TEMATICA

1. Notiziario 1 del 2013 -Valutazione dei rischi con procedure standardizzate di Marco Vinci
2. Il corretto trattamento degli atti di gestione (compresa la valutazione dei rischi aziendali e la nomina del RSPP, funzioni non delegabili) effettuati da un "vecchio" DL da parte di un "nuovo" DL- di Marco Vinci
3. SCELTE AZIENDALI DI FONDO, ESCLUSIVE DEL DATORE DI LAVORO. Permanenza in capo al datore di lavoro dell' obbligo di vigilanza e controllo sul delegato. Marco Vinci
4. Quesito su LIBRETTO PERSONALE DI RADIOPROTEZIONE. Marco Vinci

Notiziario 1 del 2013 -Valutazione dei rischi con procedure standardizzate di Marco Vinci

In data **31/01/2013** il *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* con una NOTA (Prot. 32 / 0002583 / MA001.A001) della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di lavoro (già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Divisione III) , diretta ad Organi istituzionali e sindacali, ha fornito i seguenti chiarimenti :

<< L'articolo 29, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 prevedeva quanto segue:

"I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui

all'articolo 6, comma 8, letto f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono auto certificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente articolo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

Il termine (30 giugno 2012) previsto in tale disposizione è stato, una prima volta, prorogato con il decreto legge 12 maggio 2012, n. 57, convertito dalla legge 12 luglio 2012, n. 101 , e, a seguito di tale modifica, l'articolo in esame risultava essere il seguente: " I datori di lavoro che occupano fino a 10

lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f)". Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e,

comunque, non oltre il 31 dicembre 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g)."

Al fine di consentire ai datori di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate (il decreto interministeriale sulle procedure standardizzate del 30 novembre 2012 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 6 dicembre 2012, n.285) è stata prevista una ulteriore proroga inserita nella citata "legge di stabilità" 2013 (pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 212 della Gazzetta Ufficiale n. 302 de129 dicembre 2012).

L' articolo, quindi, attualmente, risulta essere il seguente: " I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera D, e, comunque, non oltre il 30 giugno 2013, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31 , comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g)."

Per tale ragione, considerato che il decreto interministeriale entra in vigore il 6 febbraio 2013 e stante la proroga "Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale",

si precisa che la possibilità per i datori di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi con autocertificazione termina in data

31 maggio 2013.>>

Il 16 febbraio scatta l'obbligo di sostituzione dei maniglioni antipanic non CE

Entro il 16 febbraio 2013 devono essere sostituiti i dispositivi non marcati CE per l'apertura delle porte installate lungo le vie di esodo relativamente alla sicurezza in caso d'incendio.

Dal febbraio 2005, è in vigore il D.M. 3 novembre 2004 il quale stabilisce i criteri da seguire per la scelta dei dispositivi di apertura delle porte installate lungo le vie di esodo nelle attività soggette al controllo dei Vigili del Fuoco ai fini del rilascio del Certificato di Prevenzione incendi, quando ne sia prevista l'installazione.

I maniglioni antipánico, sono essenziali per una corretta via di fuga, e rientrano nella normativa antincendio con lo scopo di preservare la sicurezza dei lavoratori e dei clienti soprattutto in ambienti ad alto affollamento; tuttavia, non devono essere installati in tutte le attività ma è obbligatorio solo nel caso in cui sussistano determinate caratteristiche come stabilito dal Decreto Ministeriale del 3 Novembre 2004 che, nell'articolo 1 e nell'articolo 3, elenca le categorie in cui è obbligatoria l'installazione dei maniglioni antipánico.

Tali dispositivi devono essere conformi alle norme UNI EN 179 o UNI EN 1125 e ai sensi del D.P.R. 21 aprile 1993, n. 246, devono essere muniti di marcatura CE.

Emissioni di fotocopiatrici e stampanti laser

Recentemente La Suva (azienda autonoma svizzera di diritto pubblico del sistema di assicurazioni sociali) ha pubblicato un interessante rapporto dal titolo "Stampanti laser, fotocopiatrici e toner: pericoli per la salute". L'elaborato è reperibile verificando il sito web : www.suva.ch/medicina-del-lavoro-factsheets - Versione marzo 2012.

Vi sono contenute raccomandazioni della Suva , misure generali , misure in caso di forte esposizione alla polvere di toner , provvedimenti da adottare in caso di disturbi , emissioni causate da stampanti laser e fotocopiatrici , caratteristiche delle emissioni , conseguenze per la salute , bibliografia .

Nel pregevole rapporto viene chiarito che in genere, le reazioni di ipersensibilità non specifiche dovute agli effetti irritativi delle emissioni in questione possono essere evitate migliorando l'igiene del posto di lavoro. Soltanto in casi rari sono state documentate delle vere e proprie allergie al toner. Gli studi epidemiologici non hanno stabilito relazioni causali certe fra queste emissioni e le malattie croniche dell'apparato respiratorio o le malattie polmonari interstiziali. In base ai risultati degli studi sperimentali e dei test sugli animali, non viene escluso che le polveri di toner possano avere un effetto cancerogeno. I dati attualmente disponibili non permettono tuttavia di trarre delle conclusioni definitive, soprattutto perché non sono ancora stati svolti degli studi epidemiologici sul rapporto tra l'esposizione a polveri di toner e un maggiore rischio di tumori maligni delle vie respiratorie. A titolo preventivo, la Suva consiglia delle misure di protezione generali per ridurre il rischio di esposizione alle polveri di toner e alle particelle ultrafini nonché delle misure specifiche per contrastare gli effetti di un'elevata esposizione, ad esempio in caso di guasto dell'apparecchiatura o durante le operazioni di manutenzione e riparazione. Per i lavoratori che manifestano disturbi di origine professionale sono consigliabili accertamenti sanitari. Attualmente sono in corso ulteriori studi sulla tossicologia della emissioni delle stampanti laser e delle fotocopiatrici, sia a livello sperimentale (esperimenti sugli animali, analisi in vitro di cellule umane e animali) sia a livello epidemiologico su soggetti esposti professionalmente.

Per i dipendenti esposti a determinate sostanze è bene eseguire ulteriori accertamenti relativi all'igiene del lavoro previa consultazione del Servizio di prevenzione e protezione e del Medico competente, quindi cercare in primo luogo soluzioni individuali , come una migliore ventilazione dell'ufficio o lo spostamento della stampante e/o della fotocopiatrice in locale separato. Inoltre, le stampanti e i toner di vecchia generazione dovrebbero essere sostituiti con apparecchi moderni a basse emissioni. Sarebbe anche opportuno sostituire il toner utilizzato con altro prodotto corredato di certificazione di ecocompatibilità. In linea di massima, se si manifestano disturbi occorre verificare anche lo stato di manutenzione della fotocopiatrice.

[Torna al sommario](#)

Il corretto trattamento degli atti di gestione (compresa la valutazione dei rischi aziendali e la nomina del RSPP, funzioni non delegabili) effettuati da un “vecchio” DL da parte di un “nuovo” DL- di Marco Vinci

In premessa, ricordiamo, che gli adempimenti ex art. 4, commi 1 e 2, D. Lgvo 626/94, non erano delegabili, giusto il disposto dell'art. 1, comma 4 ter, stesso decreto. La situazione è rimasta immutata con l'avvento del DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81.

L' Art. 17.(Obblighi del datore di lavoro non delegabili) enuncia :

“1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.

Si è in presenza di adempimenti la cui ratio è quella di imporre al datore di lavoro un'esplicita consapevolezza dell'origine delle caratteristiche dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla natura dell'attività dell'azienda.

La consapevolezza voluta dal legislatore non può conseguire dalla mera – ai nostri fini – assunzione della responsabilità legale dell'azienda, bensì da una serie di atti coscienti, in capo al nuovo datore di lavoro, che si sostanziano in attenta analisi e studio dell'attività lavorativa, delle macchine, delle materie impiegate, ecc. Il tutto, appunto, con quella coscienza e consapevolezza da cui scaturiscono le consuete responsabilità personali, civili e penali, proprie del datore di lavoro.

Orbene, proprio per il carattere personale della responsabilità, non può essere considerato valido il documento già elaborato dal precedente amministratore; questi, infatti, ha elaborato un quid frutto delle sue proprie valutazioni che, ovviamente, non può essere trasferito ad altri con atti di nomina, rientrando esso in una sfera psichica dove è espressione di atti di indagine, conoscenza, consapevolezza e convinzione.

Si è del parere, infatti, che il documento (e i singoli atti) del datore di lavoro subentrante deve assumere e dimostrare il suo carattere originario, individuale o validante in relazione ai singoli atti ed interventi precedenti.

La posizione pregnante della figura del “datore di lavoro” nella organizzazione aziendale voluta dalla normativa vigente (e anche nelle vecchie formulazioni a partire dal D.lgs 626/94) è tale da richiedere molta cautela nel gestire le vicende aziendali legate ai mutamenti dei vertici decisionali.

La normativa in questione attribuisce determinate funzioni gestionali e operative al “riconoscibile” (o riconosciuto, con atto organizzativo interno) vertice del Sistema Sicurezza aziendale.

Il passaggio di “consegne” fra “datori di lavoro” di strutture semplici o complesse richiede procedure quanto mai rapide e incisive di avvio a regime del necessario processo di acquisizione dei dati esistenti, della loro convalida e di acquisizione di dati inesistenti o lacunosi.

Durante tutta l'attività descritta, da contenere in limiti temporali ristretti, devono essere ovviamente poste in atto dal nuovo organo decisionale tutte quelle misure e cautele (ivi compresa la sospensione di segmenti di attività produttiva) ove risultino incerti i confini del “conosciuto” e del “conoscibile”.

Si consideri che, nella normativa vigente, il “datore di lavoro” ha piena autonomia di valutazione.

Il nuovo datore di lavoro potrebbe accettare in pieno la situazione precedente, oppure valutare diversamente le stesse situazioni rilevate dal primo, come pure ritenerne diversi o erronei i presupposti, oppure, infine, riscontrare irregolarità o omissioni sanzionabili penalmente e discostarsi dalla precedente gestione per evitare di assumere responsabilità non proprie. Ogni

scelta implica conseguenze anche in relazione al principio della continuità dell'azione amministrativo-gestionale, perché in alcuni casi essa potrebbe comportare la sospensione della normale attività in attesa dell'adozione di necessari provvedimenti.

Soltanto se dall'esame della documentazione e a seguito di necessari sopralluoghi e verifiche il nuovo datore di lavoro ritenga che non emergano irregolarità e che le risultanze ed i provvedimenti adottati dal responsabile coincidano con i suoi criteri gestionali, può accettare di continuare l'attività già svolta con la stessa impostazione.

Specificamente, nella materia della tutela della salute dei lavoratori, dove la variegata attività di esame, di valutazione e di adozione di conseguenti provvedimenti preventivi o cautelari comporta notevoli responsabilità, vi sono aspetti gestionali molto "personali" che, in assenza di criteri strettamente obiettivi, rendono difficile l'accettazione complessiva dell'impostazione data ai problemi da altro datore di lavoro.

Ad esempio, la valutazione dei rischi effettuata dal precedente responsabile potrebbe non essere accettata passivamente perché il successivo potrebbe dare importanza prioritaria a determinate situazioni anziché ad altre, o ritenere più urgenti certi interventi invece di altri.

A nostro avviso, il nuovo datore di lavoro, anche in assenza di specifiche prese di posizione formali, è responsabile, unitamente agli organi di vertice della linea produttiva, degli atti di gestione effettuati dal momento del suo insediamento. E' responsabile altresì degli accadimenti infortunistici dovuti ad anomalie gestionali ed organizzative anche preesistenti (al suo insediamento) e non prese immediatamente in considerazione fattiva (anche mediante transitoria sospensione dell'attività pericolosa).

Salve "corresponsabilità" altrui, ove dimostrabili.

[Torna al sommario](#)

SCELTE AZIENDALI DI FONDO, ESCLUSIVE DEL DATORE DI LAVORO. Permanenza in capo al datore di lavoro dell'obbligo di vigilanza e controllo sul delegato

Semplicità e chiarezza della sentenza della sezione 4a penale della C.S. di Cassazione del 15 settembre 2010, n. 33661. ITER GIUDIZIARIO Il ricorso del PM presso il Tribunale di Cuneo.

Marco Vinci

Il PM presso il Tribunale di Cuneo osserva quanto segue avverso la sentenza del Giudice della udienza preliminare (Gup) di Cuneo.

1 - Con sentenza del 23 ottobre 2009, il Gup del Tribunale di Cuneo ha dichiarato, a norma dell'articolo 425 c.p.p., non luogo a procedere nei confronti di un DL, imputato ex articoli 113, 589 cod. pen., comma 1 e 2, per non avere commesso il fatto.

Il DL (amministratore delegato e presidente del consiglio di amministrazione di una s.p.a.) e' stato accusato di avere, nella richiamata qualita' ed in cooperazione colposa con il procuratore speciale della s.p.a., munito di delega in ordine alla sicurezza ed igiene del lavoro nonche' alla prevenzione del rischio, causato la morte di un lavoratore, titolare di impresa individuale incaricata di realizzare montaggi di sospensioni motorizzate su moduli semoventi, rimasto schiacciato da una di tali sospensioni che, scivolata dalla pedana metallica ove era stata posizionata, era precipitata sul lavoratore.

IL CAPO D'IMPUTAZIONE

Secondo quanto registrato nel capo d'imputazione, l'imputato: a) aveva omesso di organizzare il montaggio delle sospensioni motorizzate in modo da evitare che gli addetti a tali mansioni dovessero lavorare a diretto contatto con carichi sospesi, non adeguatamente assicurati e imbracati, e percio' esposti al pericolo di investimento e schiacciamento in caso di caduta, rovesciamento o oscillazione del carico; b) aveva omesso di mettere a disposizione di tali addetti attrezzature adeguate al lavoro da svolgere, idonee, in particolare, ad evitare cadute o spostamento delle sospensioni nel corso del montaggio sui moduli semoventi; c) non aveva correttamente progettato ne' adeguatamente controllato la sequenza del montaggio al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori; d) non aveva dato le prescrizioni necessarie affinche' le manovre di sollevamento delle sospensioni motorizzate fossero eseguite previo allontanamento delle persone esposte al pericolo di caduta delle stesse.

MOTIVAZIONI DEL GUP

Nel motivare la decisione adottata, il Gup ha, anzitutto, ricordato che, con rogito notarile, il DL aveva nominato un suo procuratore speciale, conferendogli la delega in ordine, tra l'altro, alla sicurezza ed igiene del lavoro, attribuendogli i piu' ampi poteri decisionali e di firma, con facolta' di utilizzare, in piena autonomia e senza alcuna limitazione, le somme stanziare del budget annuale, con possibilita' di richiedere, se necessario, le necessarie integrazioni. Tanto essendo stato accertato, ha rilevato il giudicante come, alla stregua dei principi affermati da questa Corte in tema di delega a terzi degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, l'imputato dovesse ritenersi esente da colpa per l'infortunio occorso, del quale

avrebbe dovuto esser chiamato a rispondere solo il procuratore/delegato . Cio' anche perche', ha aggiunto lo stesso giudicante, le omissioni contestate non sarebbero riferibili a carenze strutturali, delle quali, nonostante la delega, il datore di lavoro dovrebbe, comunque, esser chiamato a rispondere, ma solo a carenze operative, allo stesso non imputabili in virtu' della delega conferita; non risultava, inoltre, che l'imputato fosse stato a conoscenza delle carenze, presso lo stabilimento, della procedura di montaggio delle sospensioni motorizzate sui moduli semoventi.

IL RICORSO PER CASSAZIONE DEL PM

Avverso la sentenza del GUP propone ricorso per cassazione il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Cuneo che deduce:

a) Erronea applicazione dell'articolo 2087 cod. civ. e violazione del Decreto Legislativo n. 626 del 1994, articolo 1, comma 4 ter, in relazione al citato Decreto Legislativo articolo 4, comma 1. Il ricorrente sostiene che la lettura giurisprudenziale dell'articolo 2087 cod. civ. - norma di chiusura integratrice della legislazione speciale in materia di prevenzione - indica il datore di lavoro quale garante dell'incolumita' fisica e della salvaguardia della personalita' morale dei prestatori di lavoro, con la conseguenza che la delega in materia infortunistica conferita dal datore di lavoro ha oggetto illimitato, essendo taluni obblighi ontologicamente connessi alla funzione ed alla qualifica proprie del datore di lavoro. In particolare, sostiene il ricorrente, secondo la giurisprudenza di legittimita', la delega non libera il datore di lavoro dall'obbligo di vigilare e di controllare che il delegato usi concretamente e correttamente la delega.

Nel caso di specie, il profilo dell'omessa vigilanza, da parte dell'imputato, sul modo con cui il procuratore/delegato concretamente utilizzava i poteri conferitigli, non sono stati oggetto di valutazione da parte del Gup, il quale ha affermato che mancherebbe la prova che il DL fosse al corrente delle carenze ipotizzate nel capo d'imputazione, laddove l'ignoranza dell'instaurarsi all'interno dell'azienda di una prassi "contra legem" - descritta nel capo d'imputazione, che segnala nelle modalita' di montaggio delle sospensioni motorizzate carenze organizzative e progettuali - non esonera da responsabilita' il delegante in ragione dell'inosservanza, da parte dello stesso, del dovere di vigilare sul comportamento del delegato. D'altra parte, soggiunge il PM ricorrente, le denunciate carenze organizzative e progettuali presuppongono una evidente carenza dell'analisi del rischio da carichi sospesi connessi al montaggio; analisi che costituisce obbligo, non delegabile, del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4 ter, in relazione al Decreto Legislativo n. 626 del 1994, articolo 4, comma 1;

b) Mancanza di motivazione nella valutazione degli elementi di prova acquisiti.

Si sostiene, in proposito, nel ricorso che il Gup non ha specificato le ragioni per le quali le ipotizzate carenze avessero natura "operativa" piuttosto che "strutturale".

DECISIONE DELLA S.C. DI CASSAZIONE

2 - Il ricorso è fondato.

“È noto come la consolidata giurisprudenza di questa Corte riconosca all'udienza preliminare natura non di merito, ma meramente processuale, diretta solo ad accertare non la colpevolezza o la colpa dell'imputato, bensì solo la necessità o meno del passaggio alla fase dibattimentale.

Ciò, evidentemente, allo scopo di evitare l'avvio di inutili dibattimenti, non solo laddove la situazione di innocenza si rappresenti in termini tanto evidenti ed immutabili da non poter essere superata dall'acquisizione, nella sede dibattimentale, di ulteriori elementi probatori o da una diversa valutazione di quelli già acquisiti, ma anche quando gli elementi acquisiti si presentino insufficienti o contraddittori, ugualmente inidonei a sostenere l'accusa in giudizio.

Orbene, nel caso di specie il percorso argomentativo adottato dal Gup per pervenire alla decisione impugnata presta il fianco alle censure mosse dal ricorrente.

Ha sostenuto, in sostanza, il giudicante (GUP di Cuneo) che la delega formalmente conferita con atto notarile al procuratore/delegato manderebbe esente il DL da ogni responsabilità per l'infortunio che ha causato la morte del lavoratore, senza, tuttavia, considerare che, in tema di infortuni sul lavoro, questa Corte (Cass. n. 38425/06 n. 12794/07) ha affermato che, anche in presenza di delega correttamente conferita, permane, in ogni caso, l'obbligo del datore di lavoro di vigilare e di controllare che il delegato usi correttamente la delega, e che la stessa delega non esonera da responsabilità per tutto ciò che riguarda le scelte aziendali di fondo, relative all'organizzazione delle lavorazioni, che comunque attengono alla sfera di responsabilità del datore di lavoro.

Sul punto, il Gup si è espresso in termini del tutto generici e laconici, laddove, non solo non ha approfondito la tematica concernente l'obbligo di vigilanza, ma ha sostenuto "che le omissioni contestate si riferiscono tutte a presunte carenze operative e non già a carenze strutturali" (in relazione alle quali, ha ammesso il Gup, la delega non esonera il datore di lavoro da responsabilità), senza tuttavia spiegare cosa debba intendersi per carenze "operative" e carenze "strutturali" e senza indicare le ragioni per le quali quelle nel caso di specie contestate debbano considerarsi "operative". Specie quelle relative all'organizzazione ed alle modalità di esecuzione del lavoro di montaggio delle sospensioni, che il PM ricorrente ritiene indicative anche della mancata analisi, da parte del DL dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, connessi con lo svolgimento di tali mansioni; analisi che, secondo la giurisprudenza di questa Corte - Cass. n. 8620/08 e n. 4123/09 - compete al datore di lavoro e non è dallo stesso delegabile.

La sentenza impugnata deve essere, quindi, annullata, con rinvio al Tribunale di Cuneo per l'ulteriore corso.”

[Torna al sommario](#)

Quesito su LIBRETTO PERSONALE DI RADIOPROTEZIONE. Marco Vinci

DOMANDA

Quale struttura istituzionale provvede attualmente alla vidimazione del "libretto personale di radioprotezione"?

Quali sono, nello specifico, gli obblighi dei datori di lavoro?

Lettera firmata

RISPOSTA

Normativa di riferimento.

- Decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, pubblicato nella G.U. n. 74 del 13 giugno 1995, supplemento ordinario alla G.U. n. 136, serie generale, del 13 giugno 1995 (art. 62, comma 3; art. 81, comma 6; art. 90, comma 5°).
- Decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 241, Allegato IX, pubblicato nella G.U. n. 140/L del 31 agosto 2000, supplemento ordinario alla G.U. n. 203, serie generale, del 31 agosto 2000.

Nel merito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvede alla vidimazione del "libretto personale di radioprotezione" per i lavoratori esposti a rischio di radiazioni ionizzanti.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di predisporre il libretto per ogni lavoratore, apponendo timbro e sottoscrizione.

Devono poi inviarlo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro - Divisione VI
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma.

Il datore di lavoro privato deve inviare - unitamente a ciascun libretto - l'attestazione del versamento di € 12,91 sul conto corrente intestato alla sezione di Tesoreria provinciale dello Stato del capoluogo di provincia in cui ha sede il richiedente. Se il datore di lavoro è pubblico, deve inviare solo il libretto.

[Torna al sommario](#)