

**Lavoro.** Per il ministero l'abitazione non va sottoposta a piano di valutazione rischi

## Lavoratori a domicilio, sicurezza semplificata

La formazione del dipendente non è collegata al codice Ateco

Luigi Caiazza

■ Ai lavoratori a domicilio si applicano in materia di formazione le disposizioni del Dlgs 81/08 - nonché quella prevista dagli accordi fra Stato e Regioni - mentre il domicilio da loro eletto non si considera luogo di lavoro e come tale non è oggetto di valutazione dei rischi (Vdr).

Lo ha chiarito nei giorni scorsi la Commissione per gli interpellati presso il ministero del Lavoro, rispondendo ad uno dei quesiti ricevuti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La risposta all'interpello 13/13 - in cui si chiede anche se i lavoratori attivi nella propria abitazione vadano formati e informati anche quali addetti al primo soccorso e all'antincendio - per la prima parte si riporta al contenuto dell'articolo 3, comma 9, del Tu. Articolo in cui si prevede che per il lavoro a domicilio trovano applicazione le disposizioni previste per la generalità dei lavoratori in materia

d'informazione e formazione dagli articoli 36 e 37 dello stesso Testo unico. A tale obbligo si aggiunge quello di fornire loro i dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni effettuate (ad esempio, mascherine, occhiali, ecc.) aventi i requisiti previsti dal Titolo 3° del Tu. Il domicilio, invece, non si può considerare luogo di lavoro, per cui non è prevista né la Vdr, né la particolare formazione per il primo soccorso e l'antincendio.

Un altro interpello (14/13) si è soffermato, poi, sul possibile utilizzo delle procedure standardizzate per le aziende fino a 50 lavoratori il cui rischio chimico sia risultato basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori e quello biologico non presente. Ciò in quanto l'articolo 29, comma 6, del Tu prevede che i datori di lavoro fino a 50 lavoratori possono effettuare la Vdr sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f) e il successivo articolo 29, comma 7, lettera b) stabiliscono che tali procedure non possono essere applicate dalle aziende che svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, ecc. Il Ministero - correlando tale ultima disposizione con gli articoli 223, comma 1, e

### I chiarimenti

**01 | DOMICILIO**  
Nell'interpello 13/13 si chiarisce che se il lavoratore a domicilio opera presso la propria abitazione, questa non va considerata luogo di lavoro e quindi non deve essere oggetto di valutazione dei rischi (Vdr)

**02 | RISCHIO CHIMICO**  
Secondo l'interpello 14/13 l'utilizzo delle procedure standardizzate da parte di datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti è possibile se dalla valutazione dei rischi (Vdr) non risulti l'esposizione al rischio chimico

**03 | CODICE ATECO**  
L'interpello 11/13, in merito alla durata e ai contenuti della formazione dei lavoratori, evidenzia che quest'ultima potrà essere riferita all'effettiva mansione svolta dagli stessi considerata in sede di Vdr, prescindendo da codice Ateco di appartenenza dell'azienda

271, comma 1, del Tu - ha ritenuto che se i risultati della Vdr dimostrano che, in relazione al tipo e quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza d'esposizione, c'è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori, non si applicano le più rigorose disposizioni degli articoli 225-230 del Testo unico. Se poi dalla Vdr non risulti l'esposizione al rischio chimico, chi ha fino a 50 lavoratori potrà utilizzare le procedure standardizzate. Ad analogia conclusione si perviene in materia di rischio biologico.

La Commissione si è espressa, infine, sulla durata e ai contenuti della formazione dei lavoratori (interpello 11/13), ossia se si possa prescindere dall'appartenenza ad uno specifico settore Ateco, riferendosi invece alla effettiva condizione di rischio che emerge, per ciascuna attività lavorativa, dopo la Vdr. Sul punto il Ministero, riportandosi agli Accordi Stato-Regioni del 21 novembre 2011 e del 25 luglio 2012, ha concluso che la formazione, che dovrà essere sufficiente ed adeguata, potrà essere riferita all'effettiva mansione svolta dagli stessi considerata in sede di Vdr, prescindendo da codice Ateco di appartenenza dell'azienda.



Ricerca divisa. Pareri diversi sulla pericolosità delle sigarette elettroniche

## Complesso per il datore valutare i pericoli Sigarette elettroniche, divieto «consigliato»

Mauro Pizzin

■ In assenza di una specifica previsione normativa, alle sigarette elettroniche non si applica *tout court* il divieto generalizzato di fumo nei luoghi di lavoro previsto dall'articolo 51 della legge 3/03 a tutela della salute dei non fumatori. Ragion per cui, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro, nell'ambito della propria organizzazione, di vietarne sempre l'uso in azienda, stante le varie tipologie di prodotti presenti in commercio sarà compito di quest'ultimo consentire l'uso previa valutazione dei rischi specifici per la salute del lavoratore legato al tipo di prodotto inalato.

Il chiarimento arriva dall'interpello 15/13 del ministero del Lavoro in risposta al quesito posto dall'Abi alla luce della presenza di nicotina nelle sigarette elettroniche.

Sul tema la Commissione per gli interpellati ricorda che la sigaretta elettronica, «secondo le recenti classificazioni» va considerata «un articolo con cartucce sostituibili contenenti miscele di sostanze, tra cui in particolare la nicotina» e che finora «non sono riportati effetti univoci certi sull'impatto sulla salute degli ambienti chiusi del particolato inalato con l'uso della sigaretta elettronica, che può contenere oltre alla nicotina, anche in dimensioni nanometriche, altre

sostanze, quali: cromo, nichel, stagno, alluminio, ferro».

L'elemento discriminante nell'indicazione fornita dalla Commissione circa il divieto generalizzato delle sigarette elettroniche è costituito, dunque, dall'attuale mancanza di risposte univoche in materia di pericolosità del prodotto. L'estromissione delle sigarette elettroniche dai luoghi di lavoro - si aggiunge nell'interpello - non può, peraltro, essere giustificata neppure dalla direttiva 2001/37/Ce della Ue in materia di tabacco, poiché non presente in questo tipo di articolo.

Per l'utilizzo di queste sigarette sul lavoro serve, quindi, una valutazione di specie sulla pericolosità del singolo prodotto inalato «in ragione delle varie tipologie di cartucce in commercio», con via libera al fumo possibile «solo previa valutazione dei rischi, ai sensi delle disposizioni vigenti». Un chiarimento, quest'ultimo, che in buona sostanza ne scoraggia l'uso e che spiega forse perché per il datore di lavoro sia più semplice vietarne l'utilizzo per scelta personale. Così come ha fatto il Parlamento con la disposizione che vieta l'utilizzo delle sigarette elettroniche in tutte le scuole contenute nel Dl 104/13, dopo la Camera approvato ieri anche dal Senato.

## Immigrazione. Permessi di soggiorno Per gli stagionali conversione senza rientro in patria

Marco Noci

■ La conversione del permesso di soggiorno da stagionale a lavoro subordinato a tempo indeterminato è possibile senza un preventivo rientro a casa dello straniero per la richiesta di un nuovo visto di ingresso.

I dicasteri dell'Interno e del Lavoro, con la circolare congiunta dello scorso 5 novembre 2013, precisano che il lavoratore, entrato per lavoro stagionale, potrà chiedere, alla scadenza del permesso precedente, direttamente alla Questura il permesso di soggiorno per lavoro a tempo determinato o indeterminato, nei limiti delle quote di ingresso.

L'articolo 24, comma 4, del Testo unico sull'immigrazione dispone che «il lavoratore stagionale... può, inoltre, convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, qualora se ne verifichino le condizioni».

La giurisprudenza amministrativa ha ritenuto che il rientro dello straniero nel paese di origine sia necessario solo per il rilascio di un nuovo permesso di lavoro stagionale, mentre ai fini della conversione del titolo di soggiorno devono sussistere, nei limiti delle quote di ingresso, solo un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato e la mancanza di elementi ostativi alla permanenza dello straniero sul territorio nazionale.

Il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 1610 del 20 marzo 2013, respingendo l'appello del ministero dell'Interno, ha, infatti, deciso, che l'articolo 24, comma 4, del Dlgs 286/98, prescrive sì il rientro nello Stato di provenienza solo al fine di acquisire la precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo per motivi di lavoro stagionale, ma prevede poi la conversione in permesso per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato senza menzionare la necessità del rientro.

Inoltre, risulta evidente la illogicità di un sistema che prevederebbe un andirivieni per ottenere lo stesso risultato.

Pertanto, il ministero dell'Interno e quello del Lavoro con la citata circolare hanno ritenuto, su parere conforme dell'Avvocatura dello Stato, di autorizzare direttamente la conversione del primo permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

L'autorizzazione è, però, subordinata all'esistenza di due fattori: la presenza delle quote di ingresso programmate e l'effettiva assunzione in occasione del primo ingresso per lavoro stagionale (tramite il riscontro dell'esistenza di un'ideone comuni-

### I PRESUPPOSTI

La circolare congiunta di Interno e Lavoro pone come condizioni l'assunzione e il rispetto delle quote di ingresso

cazione obbligatoria).

Nel primo caso, non essendo stato promulgato il documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato non è chiaro quali quote di lavoro saranno in futuro pubblicate, mentre nel secondo caso l'accertamento si è reso necessario per evitare false assunzioni di stagionali finalizzate, non allo svolgimento di attività lavorativa stagionale, ma ad una futura stabilizzazione.

Infine, nella Gazzetta Ufficiale del 6 novembre 2013 è stato pubblicato il decreto del ministero dell'Interno del 25 luglio 2013, in materia di regole di sicurezza nella produzione del permesso di soggiorno, con l'inserimento di elementi di identificazione biometrica, in attuazione del regolamento CE 380/08 del 18 aprile 2008 per un modello uniforme di permesso di soggiorno.

Il riferimento nel Testo unico. La norma vale anche per le realtà «informali»

## Obbligate le imprese familiari

Angelo Busani

■ Quando la normativa sulla sicurezza sul lavoro (articolo 21, legge 81/08) si riferisce ai «componenti dell'impresa familiare» il riferimento si intende operato alla impresa familiare "di fatto" e non solo a quella enunciata in un atto notarile: è quanto stabilito dal ministero del Lavoro nella risposta all'interpello 9/13.

Nella richiesta, formulata dalla Cna, era stato affrontato il tema se l'espressione "impresa familiare" sia solo quella enunciata in un atto notarile o anche quella esistente "di fatto", ma

non "certificata" in un atto notarile. L'articolo 5, comma 4 del Testo unico delle imposte sui redditi sancisce che i redditi delle imprese familiari, limitatamente al 49% del loro ammontare, sono imputati a ciascun familiare che abbia prestato in modo continuativo e prevalente la sua attività di lavoro nell'impresa, proporzionalmente alla sua quota di partecipazione agli utili, a condizione, tra l'altro, che i familiari partecipanti all'impresa risultino nominativamente, con l'indicazione del rapporto di parentela o di affinità con l'imprendito-

re, da atto pubblico o da scrittura privata autenticata anteriore all'inizio del periodo d'imposta.

L'atto notarile serve, dunque, "solo" a certificare ufficialmente al fisco l'esistenza dell'impresa familiare, la quale però si origina (e opera) senza qualsiasi formalizzazione. L'articolo 230-bis del Codice civile, sancisce infatti che si ha impresa familiare ogni volta in cui un familiare dell'imprenditore presti «in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare»; ciò che legittima il collaboratore familiare a pretendere

«un diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia» e a partecipare «agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato».

L'impresa familiare, insomma, è quanto di più informale possibile e quindi, ovviamente, il ministero del Lavoro non può non concludere nel senso che, quando la legge sulla sicurezza del lavoro fa riferimento a essa, si riferisce a qualsiasi entità rientri nel concetto dell'articolo 230-bis, a prescindere da qualsiasi formalizzazione ne sia stata fatta.

IN EDICOLA

**LA RISCOSSIONE DELLE IMPOSTE**

- RITENUTE, VERSAMENTI E SANZIONI
- TUTTE LE FASI DELL'ACCERTAMENTO ESECUTIVO
- QUANDO E COME INTERVIENE EQUITALIA
- RATEAZIONE DELLE SOMME ISCRITTE A RUOLO
- STRUMENTI DI DIFESA DEL CONTRIBUENTE
- CONDOTTE FRAUDOLENTE E RISVOLTI PENALI

Novembre | 2013

## GUIDA PRATICA ALLE NUOVE REGOLE

Ecco i chiarimenti, gli esempi e le risposte degli esperti

La Guida pratica spiega nel dettaglio le nuove regole sulla riscossione delle imposte: versamenti diretti, rateazione delle somme iscritte a ruolo, accertamento esecutivo, poteri di Equitalia. Particolare attenzione è riservata alla difesa del contribuente. Il fascicolo è arricchito da un vasto corredo di esempi pratici, quadri di sintesi e risposte a quesiti e si completa con un glossario dei principali termini.

Alla guida è collegato un sito internet ad hoc che offre documentazione di riferimento e approfondimenti per rimanere aggiornati sulle principali novità.

IN EDICOLA CON IL SOLE 24 ORE  
A € 9,90 IN PIÙ\*

Aggiornamenti ON LINE con approfondimenti e documentazione

oppure disponibile anche in formato PDF su [www.pagina24.ilssole24ore.com](http://www.pagina24.ilssole24ore.com)

\*offerta valida in Italia dal 8/11/13 al 23/12/13

GRUPPO 24 ORE