



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento in materia di
SICUREZZA SUL LAVORO**

GRUPPO  24 ORE

Sommario

Chiusa in redazione il 9 gennaio 2020

EVENTI DELLA FONDAZIONE

LA FONDAZIONE INCONTRA LE AZIENDE CISAMBIENTE

MARTEDI' 11 FEBBRAIO 2020 ALLE ORE 11:00

(Roma, Viale Pasteur, 6)

40

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e tirocini professionali

PROFESSIONISTI, TIROCINI ALL'ESTERO CON TETTO DI SEI MESI E OBBLIGO DI PRESENZA

Un tetto massimo di sei mesi e l'obbligo di presenza fisica. Sono i principali requisiti che gli aspiranti professionisti devono rispettare se vogliono svolgere un tirocinio all'estero e vederselo poi riconosciuto ai fini della "pratica" complessiva prevista per l'accesso alla professione.

(Eugenio Bruno, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 gennaio 2020)

5

Sicurezza e prevenzione

SICUREZZA SUL LAVORO, DALL'INAIL 251 MILIONI PER LA PREVENZIONE

Ammontano a più di 251 milioni (251.226.450 euro) le risorse a fondo perduto erogate dall'Inail per la prevenzione sui luoghi di lavoro con il nuovo Bando Isi 2019, presentato a Roma. Si tratta di una somma inferiore rispetto ai circa 370 milioni del bando precedente, ma in quel caso erano stati utilizzati anche i residui delle edizioni precedenti.

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 dicembre 2019)

7

Sicurezza e settori lavorativi

SICUREZZA SUL LAVORO, L'INTESA TRA INAIL E FEDERCHIMICA PER UNA MIGLIORE PERFORMANCE NEL CAMPO DELLA SAFETY

Con provvedimento del 10 dicembre 2019, n. 20, l'Inail ha approvato l'importante Protocollo d'intesa con la Federazione nazionale dell'Industria chimica (Federchimica), per la promozione di attività finalizzate alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alla diffusione della cultura della sicurezza.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 dicembre 2019)

9

Sicurezza e comunicazioni

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA ALL'INAIL DEI DATI SANITARI, I CHIARIMENTI DEL MINISTERO

Con l'interpello del 16 dicembre 2019, n. 8, il ministero del Lavoro ha fornito alcuni importanti chiarimenti in materia di obbligo di presentazione all'Inail della comunicazione annuale dei dati relativi alla sorveglianza sanitaria svolta sui lavoratori nell'anno precedente.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 dicembre 2019)

11

Sicurezza e giurisprudenza - 1

CANTIERI, RESPONSABILITÀ DEL DIRETTORE SE MANCA IL COORDINATORE ALLA SICUREZZA

La Cassazione ha stabilito che il direttore risponde dell'infortunio subito dal lavoratore qualora gli venga affidato il compito di sovrintendere all'esecuzione dei lavori e impartisca ordini. Massima attenzione alla regolamentazione delle nomine dei soggetti responsabili e al rispetto delle competenze per chi opera in cantieri temporanei o mobili.

(Gabriele Taddia, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 dicembre 2019)

13

Sicurezza e giurisprudenza - 2

INFORTUNIO SUL LAVORO E RISARCIMENTO DEL DANNO

Nel caso in esame il datore di lavoro veniva condannato in primo grado al pagamento di una somma pari a 167.290 euro a titolo di risarcimento del danno subito da uno dei suoi dipendenti a seguito di infortunio sul lavoro. È questo uno dei principi espressi dalla Corte di cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 30679/2019 del 25 novembre scorso. (Elio Cherubini, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 20 dicembre 2019, n. 50, pag. 31*)

15

Sicurezza e giurisprudenza - 3

VIDEOSORVEGLIANZA, L'OK DEI LAVORATORI NON SOSTITUISCE LA GARANZIA DEL SINDACATO E L'ISPettorato

Il consenso collettivo o individuale dei dipendenti non può legittimare a posteriori la presenza in azienda di strumenti di videosorveglianza se il datore di lavoro li ha installati in violazione delle prescrizioni dello Statuto dei lavoratori, cioè senza consultazione e accordo con le rappresentanze sindacali o senza l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro provinciale.

(Paola Rossi, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Diritto", 18 dicembre 2019*)

17

Sicurezza e giurisprudenza - 4

SICUREZZA SUL LAVORO IN CASO DI MANEGGIO DI DENARO

Nel caso di specie, il Tribunale rigettava il ricorso promosso dagli eredi della lavoratrice che avevano agito in giudizio per richiedere un risarcimento del danno alla società, essendo una dipendente con mansioni di custode rimasta aggredita ed uccisa da ignoti durante il turno di notte. Per la Cassazione l'adozione di particolari misure di sicurezza va valutata anche con riferimento alle condizioni lavorative.

(Elio Cherubini, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 13 dicembre 2019, n. 49, pag. 38*)

19

Sicurezza e giurisprudenza - 5

DA PROVARE LA COLPA DI PRASSI SCORRETTE

La società non risponde di cooperazione nel reato di lesioni gravissime, per la violazione sistematica delle norme sulla sicurezza lavoro, se manca la prova di una prassi contro la legge instaurata nell'azienda. La Cassazione, accoglie il ricorso di una Srl, per aver trasgredito le norme in materia di sicurezza, concorrendo a determinare un grave incidente (Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 dicembre 2019*)

20

Sicurezza e giurisprudenza - 6

SANATORIA DEGLI ILLECITI: IL TERMINE DI PAGAMENTO NON È PROROGATO AL PRIMO GIORNO NON FESTIVO SE SCADE DI SABATO

In materia di sanatoria degli illeciti contravvenzionali, prevista dall'istituto della prescrizione, al termine perentorio di cui all'art. 21, c. 2, del D.Lgs. n. 758 del 1994, deve applicarsi la disciplina prevista dall'art. 172, c. 2, cod.proc.pen., comportando il differimento della scadenza al giorno successivo solo quando detto termine cada di giorno festivo, giorno festivo nel quale non è ricompreso il sabato.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Cantieri24", Edizione del 27 novembre 2019*)

22

Sicurezza in edilizia

AL VIA LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN EDILIZIA PER IL 2019

Anche per il 2019, le aziende del settore edile possono inoltrare all'INPS richiesta telematica per accedere al beneficio nella misura dell'11,5%. L'INPS ha infatti emanato la circolare n. 145 del 28 novembre 2019, fornendo le relative istruzioni operative dopo la pubblicazione del D.M. 24 settembre 2019.

(Pietro Gremigni, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Tecnici24", 9 dicembre 2019*)

27

Sicurezza e management

MANAGER HSE, AL DECOLLO IL NUOVO SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DI ACCREDIA

La figura del RSPP nel corso degli ultimi anni sta mutando progressivamente "pelle", pur di fronte ad una sostanziale stabilità normativa, per effetto delle nuove dinamiche che interessano le problematiche aziendali legate non solo alla salute e la sicurezza sul lavoro ma anche all'ambiente. In particolare, a partire dalla riforma operata dal D.Lgs. n.81/2008, sono aumentati notevolmente gli adempimenti gestionali mentre, dall'altro, è diventato sempre più importante avere una visione strategica e operativa integrata di questi due mondi così intimamente interconnessi.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", Edizione del 12 dicembre 2019)

30

Sicurezza e segnalazione infortuni

OMESSA DENUNCIA D'INFORTUNIO, RAPPORTO ALL'ISPettorato COMPETENTE CON RIFERIMENTO AL DOMICILIO ASSICURATO

In base all'articolo 17, comma 5, della legge n. 689/1981, i rapporti relativi alle fattispecie illecite di natura formale previste all'articolo 53 del Dpr n. 1124/1965, quale l'omessa o tardiva denuncia di infortunio all'Inail, devono essere inoltrati alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro nel cui ambito è individuata la sede Inail competente a ricevere e ad accertare tali denunce, ovvero quella del domicilio dell'assicurato.

(Antonella Iacopini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 dicembre 2019)

35

L'ESPERTO RISPONDE

37

News e approfondimenti

Sicurezza
e tirocini
professionali

5

Professionisti, tirocini all'estero con tetto di sei mesi e obbligo di presenza

(Eugenio Bruno, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 gennaio 2020)

Un tetto massimo di sei mesi e l'obbligo di presenza fisica. Sono i principali requisiti che gli aspiranti professionisti devono rispettare se vogliono svolgere un tirocinio all'estero e vederselo poi riconosciuto ai fini della "pratica" complessiva prevista per l'accesso alla professione. A prevederlo sono le linee guida pubblicate poco prima di Natale con un decreto del Miur a firma del ministro uscente, Lorenzo Fioramonti. Che riguardano direttamente le professioni il cui tirocinio è inserito nel corso di studi universitario o post universitario ma indirettamente anche tutte le altre visto che possono fare da «schema di riconoscimento».

Un fenomeno poco diffuso

Numeri alla mano gli studenti che ogni anno decidono di svolgere una parte di praticantato all'estero sono ancora pochi. L'ultimo rapporto AlmaLaurea con il profilo dei laureati 2018 calcola che solo il 4,9% dei tirocini organizzati dal corso di studi venga svolto all'estero. Una percentuale che sale tra i laureati magistrali biennali (8,9%) e tra quelli a ciclo unico (6,8%), con un picco del 13,4% tra i laureati del gruppo linguistico e del 12,4% tra i laureati di medicina e odontoiatria. Grazie soprattutto al programma europeo Erasmus Placement (35,4%). Eppure, a sentire i diretti interessati questo tipo di esperienza fa bene. Distinguendo tra tirocini svolti in Italia e all'estero, il report di AlmaLaurea rileva infatti una maggiore soddisfazione tra i laureati che si sono recati in un altro paese rispetto a chi è rimasto all'interno del territorio nazionale.

I paletti fissati dal Miur

La prima condizione posta dalle linee guida riguarda la durata della permanenza all'estero: il tirocinio può essere svolto in misura non superiore a sei mesi. Con la precisazione ulteriore che deve avvenire «esclusivamente in presenza», presso enti o professionisti di altri Stati membri con titolo equivalente e abilitati all'esercizio della professione. Niente smart working dunque. Regole

che valgono anche per i programmi di scambio universitario internazionale, ad esempio per le esperienze garantite da Erasmus+.

Un altro paletto riguarda la presenza di appositi accordi stipulati tra gli atenei italiani e le istituzioni, le università o gli enti accreditati o riconosciuti sul territorio straniero, nonché eventuali ordini professionali esteri per le professioni che ne prevedano l'esistenza. Accordi che devono anche essere accompagnati da un progetto formativo sottoscritto dal professionista presso il quale è svolto il tirocinio e dall'università o dipartimento interessati e contenente gli obiettivi, le tipologie di attività prevalenti e le modalità di valutazione finale.

Sempre in base alle linee guida del Miur, gli accordi devono disciplinare inoltre le modalità di organizzazione del tirocinio e di accoglienza del tirocinante, anche in relazione alle eventuali necessità di vitto, alloggio e trasporti locali, nonché di organizzazione di eventuali corsi di formazione per l'apprendimento della lingua. Per essere in regola ogni tirocinio deve essere identificato da un prospetto riepilogativo che indichi: gli obiettivi, la durata e la modalità di svolgimento del tirocinio; il nominativo del tutor e del responsabile dell'organismo ospitante; le garanzie assicurative offerte. Oltre, chiaramente, alla professione di riferimento.

6

Gli obblighi per studenti e tutor

Il decreto indica infine i doveri a cui sono tenuti, da un lato, gli studenti e, dall'altro, i tutor. Ai primi sono chieste sostanzialmente tre cose: rispettare gli orari concordati e l'ambiente di lavoro; osservare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; mantenere la privacy sui dati e le informazioni acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio. Più lunga la lista degli obblighi imposti invece ai secondi, che sommano responsabilità pedagogiche con quelle organizzative. Tant'è che oltre a definire gli aspetti organizzativi del tirocinio, i tutor devono anche mettere al corrente gli "ospiti" delle norme da rispettare, sostenerli nel percorso di sviluppo professionale e personale e garantire la qualità e la trasparenza del percorso formativo. Mettendo tutto per iscritto.

Sicurezza sul lavoro, dall'Inail 251 milioni per la prevenzione

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 dicembre 2019)

Ammontano a più di 251 milioni (251.226.450 euro) le risorse a fondo perduto erogate dall'Inail per la prevenzione sui luoghi di lavoro con il nuovo Bando Isi 2019, presentato ieri a Roma. Si tratta di una somma inferiore rispetto ai circa 370 milioni del bando precedente, ma va considerato che in quel caso erano stati utilizzati anche i residui delle edizioni precedenti e che l'Istituto ha dovuto fare i conti anche con un taglio di 110 milioni sulle risorse per la formazione e la prevenzione, previsto per l'anno in corso dalla legge 145/2018 (bilancio 2019) a parziale compensazione delle minori entrate dovute alla revisione tariffaria.

Grazie al bando Isi, giunto quest'anno alla decima edizione, sono stati stanziati finora 2,4 miliardi, «fondi - ha sottolineato il presidente dell'Inail, Franco Bettoni - che hanno permesso di finanziare la realizzazione di quasi 32mila progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nelle aziende, nella maggioranza presentati da micro e piccole imprese».

Anche stavolta i fondi sono state spalmati su cinque assi di finanziamento. L'Asse 1 (Isi Generalista) mette a disposizione poco più di 96 milioni, di cui 94 per i progetti di investimento e 2 per i progetti di adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale; l'Asse 2 (Isi Tematica) conta su 45 milioni, destinati a progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi; l'Asse 3 (Isi Amianto) stanZIA 60 milioni per progetti di bonifica da materiali contenenti amianto; l'Asse 4 (Isi Micro e Piccole Imprese) destina 10 milioni a progetti per micro e piccole imprese dei settori fabbricazione mobili e pesca; l'Asse 5 (Isi Agricoltura) sostiene, infine, con 40 milioni progetti per le micro e piccole imprese del settore produzione agricola primaria dei prodotti agricoli, di cui 33 per la generalità delle imprese agricole e 7 per gli agricoltori under 40 organizzati anche in forma societaria.

La platea dei destinatari degli incentivi comprende le imprese, anche individuali, iscritte alla Cdc. È stata confermata, inoltre, la possibilità per gli enti del terzo settore, anche non iscritti al registro delle imprese ma censiti negli albi e registri nazionali, regionali e delle Province autonome, di accedere ai fondi dell'Asse 2.

Il contributo in conto capitale può coprire fino al 65% delle spese sostenute per ogni progetto ammesso fino a 130mila euro, sulla base dei parametri e degli importi minimi e massimi specificati

dal bando per ciascun asse di finanziamento.

La presentazione delle domande di accesso ai finanziamenti avverrà, come per i bandi precedenti, in modalità telematica, attraverso una procedura "valutativa a sportello" articolata in tre fasi, le cui date saranno pubblicate nel portale dell'Istituto entro il 31 gennaio 2019. «Nella fase preparatoria del nuovo bando - ha chiarito il direttore generale dell'Inail, Giuseppe Lucibello - ci siamo concentrati sulla semplificazione degli adempimenti richiesti alle imprese partecipanti e sulla definizione sempre più puntuale degli interventi finanziabili, proseguendo il lavoro avviato negli ultimi anni per ottimizzare l'utilizzo dei fondi, aumentare la partecipazione delle aziende e rendere più celere l'erogazione dei finanziamenti».

Sicurezza sul lavoro, l'intesa tra Inail e Federchimica per una migliore performance nel campo della safety

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 dicembre 2019)

Con provvedimento del 10 dicembre 2019, n. 20, l'Inail ha approvato l'importante Protocollo d'intesa con la Federazione nazionale dell'Industria chimica (Federchimica), per la promozione di attività finalizzate alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alla diffusione della cultura della sicurezza.

Bisogna ricordare che nella complessa architettura del cd. "Testo unico" della sicurezza n.81/2008, proprio la promozione della prevenzione nei luoghi di lavoro costituisce uno degli indirizzi strategici prioritari, enfatizzato dal legislatore nella sua opera riformatrice ponendo al centro, come motore del nascente meccanismo incentivante, proprio l'Istituto assicuratore.

E nel settore della chimica, storicamente caratterizzato dalla presenza di elevati livelli di rischio, tale Protocollo deve essere accolto favorevolmente, tanto più che oggi Federchimica associa circa 1.400 imprese, per un totale di 92.000 addetti; per altro, non va nemmeno dimenticato che la Federazione gestisce per l'Italia, dal 1992, il "Responsible Care", ossia il programma volontario di promozione dello sviluppo sostenibile dell'industria chimica mondiale, secondo valori e comportamenti orientati alla sicurezza, alla salute e all'ambiente, nell'ambito più generale della Responsabilità Sociale delle Imprese.

In effetti, il Protocollo siglato lo scorso 10 dicembre s'inserisce all'interno di un già collaudato rapporto di cooperazione tra INAIL e Federchimica, che diventa ora più intenso in quanto sono diversi i fronti "caldi" prescelti per contribuire al miglioramento continuo della safety nella gestione delle aziende, attribuendo a un apposito Comitato di Coordinamento i compiti d'indirizzo, di programmazione, di coordinamento e monitoraggio delle diverse attività oggetto della collaborazione (art.4).

Monitoraggio dell'adozione dei SGSSL.

Un primo fronte di notevole rilevanza riguarda i Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL); com'è noto, oggi le imprese vivono in molti casi una fase di transizione in quanto stanno migrando dalla "vecchia" BS OHSAS 18001:2007, verso la ISO 45001:2018.

E le differenze tra i due standard non sono certamente poche; basti pensare, ad esempio, all'analisi

del contesto in cui l'organizzazione si trova ad agire e un più intenso coinvolgimento dell'alta direzione, ossia alcuni dei valori aggiunti dalla nuova UNI ISO 45001:2018.

Ecco, quindi, che l'art. 3 del Protocollo nello specificare gli ambiti di collaborazione prevede l'attivazione di progetti congiunti che dovranno essere realizzati mediante la condivisione delle risorse professionali, tecniche e strumentali, tra cui il monitoraggio dei risultati dell'adozione dei SGSSL e l'aggiornamento delle linee di indirizzo per l'adeguamento ai requisiti della già citata norma UNI ISO 45001:2018 (cfr. Det. Pres. 24 marzo 2015, n. 84).

Per altro già attualmente il ricorso a tali sistemi di gestione appare ampiamente diffuso presso le aziende della filiera chimica che, com'è noto, consente anche di beneficiare della riduzione del premio assicurativo dovuto all'INAIL.

10

Sperimentazione e diffusione di soluzioni per la gestione dei fattori di rischio.

Un altro fronte significativo di collaborazione riguarda la gestione dei fattori di rischio; il Protocollo d'intesa prevede, infatti, oltre un'attività informativa destinata alle imprese del settore, sulla base dei risultati statistici raccolti nel settore, anche un'azione di sperimentazione e divulgazione di soluzioni per il controllo dei fattori di rischio, nonché l'avvio di nuove ricerche sul delicato tema della gestione sicura delle sostanze chimiche.

Sotto tale profilo il Protocollo rappresenta, quindi, anche una strada che consente di realizzare con maggiore efficacia gli obiettivi della campagna promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) 2018-2019, che ha visto l'INAIL e Federchimica promuovere varie iniziative congiunte.

Resta, infine, solo da sottolineare che il Protocollo avrà durata triennale ed ha natura "aperta", nel senso che l'art.3, c.2, prevede espressamente il coinvolgimento anche di altri partner istituzionali.

Comunicazione obbligatoria all'Inail dei dati sanitari, i chiarimenti del Ministero

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 dicembre 2019)

Con l'interpello del 16 dicembre 2019, n. 8, il ministero del Lavoro ha fornito alcuni importanti chiarimenti in materia di obbligo di presentazione all'Inail della comunicazione annuale dei dati relativi alla sorveglianza sanitaria svolta sui lavoratori nell'anno precedente.

Si tratta di un adempimento previsto dall'articolo 40, comma 1, del Dlgs n.81/2008, che grava sul medico competente ma che prevede la trasmissione di alcuni dati che necessitano anche della collaborazione da parte del professionista che cura la consulenza del lavoro.

Fin dalla sua introduzione, tuttavia, l'obbligo in questione ha posto diverse criticità operative, non risolte nemmeno con l'emanazione del decreto del ministro della Salute di concerto con il ministro del Lavoro del 9 luglio 2012.

Il quesito posto dall'associazione sindacale Cimo

Ecco quindi che la Cimo, associazione sindacale dei medici, ha presentato un'interessante istanza d'interpello in base all'articolo 12 del Dlgs n.81/2008, chiedendo all'apposita Commissione presso il Ministero il proprio parere su due profili molto delicati.

Infatti, alla luce di quanto prevede il già richiamato articolo 40, comma 1, sulla comunicazione annuale dei dati sanitari all'Istituto assicuratore, l'organizzazione sindacale ha chiesto di sapere «a quale Medico Competente spetta la comunicazione dei dati di cui detto in precedenza nel caso di avvicendamento avvenuto nel corso dell'anno e, comunque, prima della data di scadenza dell'invio (31 marzo)» e se «l'invio dei dati deve essere effettuato anche qualora nell'anno precedente non sia stata svolta alcuna attività di sorveglianza sanitaria».

Sostituzione del medico competente.

Il relazione al primo quesito la Commissione, dopo aver richiamato l'articolata disciplina sull'obbligo in questione, pur dando atto che la stessa non regola tale fattispecie ha tenuto a precisare nell'Interpello n.8/2019 – facendo proprio un orientamento interpretativo dell'Inail espresso sul sito istituzionale – che l'obbligo comunicativo sussiste in capo al medico competente risultante in attività allo scadere dell'anno interessato dalla raccolta delle informazioni, che devono essere

trasmesse entro il trimestre dell'anno successivo.

Quindi sarà il medico competente che risultava incaricato dal datore di lavoro alla scadenza dell'annualità di riferimento della comunicazione (es. 2019) a dover inviare telematicamente la stessa all'Inail.

Il caso della mancata effettuazione di visite nell'annualità di riferimento

Per quanto riguarda, invece, il secondo quesito, la Commissione ministeriale, sempre allineandosi alla posizione interpretativa seguita dall'Inail, richiamando la nozione di "Sorveglianza sanitaria" come «l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa» (articolo 2, comma 1, lett.m, del Dlgs n.81/2008) ha tenuto a chiarire che anche nel caso di non effettuazione di visite mediche nell'anno, vige comunque l'obbligo dell'invio dei dati inerenti l'esposizione ai rischi lavorativi specifici.

La ratio appare, quindi, quella di realizzare una continuità nel corso del tempo del flusso informativo indirizzato all'istituto assicuratore, in ordine ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, riferiti all'anno precedente a quello di presentazione e per ciascun datore di lavoro.

Cantieri, responsabilità del direttore se manca il coordinatore alla sicurezza

(Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 dicembre 2019)

La Cassazione ha stabilito che il direttore risponde dell'infortunio subito dal lavoratore qualora gli venga affidato il compito di sovrintendere all'esecuzione dei lavori e impartisca ordini

Massima attenzione alla regolamentazione delle nomine dei soggetti responsabili e al rispetto delle competenze per chi opera in cantieri temporanei o mobili.

La Cassazione Penale Sezione IV, con la sentenza 49900/2019, ha ribadito un principio che va consolidandosi nella giurisprudenza in campo prevenzionistico, con l'affermazione della responsabilità penale del direttore dei lavori che, in difetto della nomina del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, abbia impartito direttive alle imprese esecutrici.

Come noto, il Dlgs 81/08 prevede che, qualora si svolgano opere in cantieri temporanei o mobili, nell'ambito di applicazione del titolo IV del medesimo decreto legislativo, sia obbligatorio procedere alla nomina dei coordinatori della sicurezza qualora nel cantiere siano impiegate, anche non contemporaneamente, più imprese e ciò al fine di eliminare o ridurre al minimo i rischi derivanti dalle interferenze fra i lavori delle imprese stesse.

Nel caso in esame, la Cassazione ha evidenziato due elementi fondanti la sentenza di condanna nei confronti del direttore dei lavori per omicidio colposo: il primo riguardante «la totale mancanza di un professionista in grado di assicurare il necessario coordinamento con l'attività svolta dall'altra impresa presente nel cantiere» (appunto il coordinatore in fase di esecuzione), il secondo affermando il principio in base al quale «il direttore dei lavori nominato dal committente, pur svolgendo normalmente una attività limitata alla sorveglianza tecnica attinente all'esecuzione del progetto nell'interesse di questi, risponde dell'infortunio subito dal lavoratore qualora gli venga affidato il compito di sovrintendere all'esecuzione dei lavori, con possibilità di impartire ordini alle maestranze in virtù di una particolare clausola inserita nel contratto di appalto o qualora per fatti concludenti risulti la sua ingerenza nell'organizzazione del lavoro».

La Corte richiama tutti i soggetti responsabili, al rigido rispetto delle norme e dei ruoli di ciascuno:

è infatti onere del committente, provvedere alla nomina dei coordinatori per la sicurezza nel momento in cui si rivela prevedibile la presenza di più imprese nel cantiere, limitando pertanto l'ambito di attività del direttore dei lavori a ciò che realmente gli compete, cioè un supporto tecnico dal quale sono esclusi agli aspetti organizzativi e prevenzionistici.

La conseguenza di tale violazione è il vedere coinvolti il committente e la direzione lavori nell'ambito della responsabilità penale conseguente l'infortunio: il primo, per aver omesso la nomina dei coordinatori ed aver consentito o addirittura preventivato e richiesto l'intervento in ambito prevenzionistico del direttore dei lavori; il secondo – appunto il DI – per aver assunto di fatto un ruolo attivo nella gestione delle diverse imprese e dei lavoratori.

14

Occorre peraltro ricordare, che un procedimento penale per il reato di lesioni gravi o gravissime, derivanti da violazione di norme inerenti la sicurezza sul lavoro, comporta la possibile imputazione anche per il soggetto committente (secondo l'ultimo orientamento anche se il committente è una impresa individuale) nell'ambito della responsabilità amministrativa ex Dlgs 231/01.

Inoltre, la condanna in sede penale comporta, per tutti i soggetti interessati, l'insorgere della responsabilità risarcitoria sia nei confronti del lavoratore infortunato che nei confronti dell'Inail, che esercita ex lege, l'azione di regresso per il recupero coatto delle somme versate al lavoratore infortunato. L'istituto, infatti esercita l'azione, nei limiti del complessivo danno risarcibile, contro le persone civilmente responsabili le quali devono, altresì, versare all'Istituto assicuratore una somma corrispondente al valore capitale dell'ulteriore rendita a qualsiasi titolo dovuta nonché di ogni altra indennità a qualsiasi titolo erogata.

Dunque, massima attenzione alla programmazione del lavoro e al rispetto delle competenze di ciascuno. Un modesto risparmio, derivante dalla omessa nomina dei professionisti necessari alla gestione del cantiere, porta inevitabilmente a ben più gravi conseguenze sia di carattere penale che patrimoniale, senza ovviamente contare l'inaccettabile danno derivante al lavoratore infortunatosi per le carenze del sistema di sicurezza del cantiere.

Infortunio sul lavoro e risarcimento del danno

(Elio Cherubini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 20 dicembre 2019, n. 50, pag. 31)

Infortunio sul lavoro e risarcimento del danno - Nota a sentenza Cassazione Sezione Lavoro 22 novembre 2019, n. 30578

15

La condotta incauta del lavoratore non comporta "concorso" di colpa idoneo a ridurre la misura del risarcimento ogni volta in cui la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro sia giuridicamente da considerare munita di «incidenza esclusiva» rispetto alla determinazione dell'evento dannoso.

È questo uno dei principi espressi dalla Corte di cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 30679/2019 del 25 novembre scorso in base alla quale, nell'accogliere il ricorso di un lavoratore, ha modificato la sentenza della Corte territoriale, la quale, invece, aveva riconosciuto a danno del lavoratore il concorso di colpa nell'infornuto occorsogli, quantificando il risarcimento del danno in misura del 35% del totale, sulla base di un contributo causale del 65% da parte del lavoratore stesso.

L'evento si era verificato a causa del crollo di un capannone in fase di smontaggio, benché l'infornuto fosse stato informalmente avvertito dal suo superiore, tramite terza persona, che tale lavoro doveva essere rinviato ad altra data.

La vertenza ha fornito alla Corte di legittimità motivo e occasione per fornire una corretta valutazione sulla rilevanza o meno del concorso di colpa negli infornuti sul lavoro.

Una prima ipotesi riguarda i casi di rischio elettivo, inteso come comportamento volontario palesemente abnorme e svincolato da qualsiasi forza maggiore adottato dal lavoratore: in queste circostanze la responsabilità datoriale è completamente esclusa.

Può capitare, invece, che concorrano nell'evento comportamenti colposi del lavoratore, con conseguente applicazione dell'articolo 1227 del Codice civile, il che determinerà la conseguente diminuzione del risarcimento in base alla gravità della colpa.

Se questo è il contesto di riferimento - spiegano i giudici di legittimità - resta comunque centrale la

regola di diritto secondo cui, una volta individuata una cautela idonea a impedire il rischio d'infortunio (specificamente prevista o deducibile da regole di prudenza, perizia e diligenza richieste dal caso concreto), nel caso in cui essa non sia stata attuata «resta radicata» la responsabilità datoriale. Per la Cassazione, del resto, nei rapporti di lavoro il massimo rilievo da attribuire ai doveri di protezione è conseguenza diretta della sussistenza in capo al garante di poteri unilaterali di direzione e organizzazione.

Se nelle vicende dell'evento che intervengono a determinare l'infortunio emergano quindi, come nel caso in esame, comportamenti incauti del lavoratore che possano riconnettersi in modo diretto all'inosservanza di doveri informativi (o formativi) del datore di lavoro, tali da rendere altamente presumibile che, ove quegli obblighi fossero stati assolti, quel comportamento (incauto) non vi sarebbe stato, non è possibile comunque addossare al lavoratore una colpa idonea a concorrere con l'inadempimento datoriale e che sia tale da ridurre la misura del risarcimento dovuto in base all'articolo 1227 del Codice civile.

Un principio quest'ultimo da cui, secondo la Cassazione, si è discostato il giudice di merito nel caso oggetto della sentenza in esame.

Del resto, come sostiene la stessa sentenza, di concorso di colpa nell'illecito non si può mai parlare se, pur in presenza di un comportamento del lavoratore astrattamente non rispettoso di regole cautelari, tale comportamento si colloca nella mancata adozione da parte di datore di lavoro di forme tipiche o atipiche di prevenzione che avrebbero consentito di impedire con significativa probabilità il verificarsi dell'evento.

Videosorveglianza, l'ok dei lavoratori non sostituisce la garanzia del sindacato e l'Ispettorato

(Paola Rossi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Diritto", 18 dicembre 2019)

Corte di cassazione – Sezione III penale – Sentenza 17 dicembre 2019 n. 50919

17

Il consenso collettivo o individuale dei dipendenti non può legittimare a posteriori la presenza in azienda di strumenti di videosorveglianza se il datore di lavoro li ha installati in violazione delle prescrizioni dello Statuto dei lavoratori, cioè senza consultazione e accordo con le rappresentanze sindacali o senza l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro provinciale. Passaggi che vanno compiuti prima di mettere in funzione i predetti strumenti. Quindi, come afferma la Corte di cassazione penale - con la sentenza n. 50919 di ieri - il comportamento illegittimo perché posto in violazione delle prescrizioni indicate nell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, non è sanabile ex post raccogliendo il consenso dei lavoratori in azienda vista la posizione di sicura soggezione che questi hanno nei confronti dell'azienda datrice del loro posto di lavoro.

La presa di posizione della Corte di legittimità

La Cassazione prende posizione sulla legittimità dell'installazione da parte del datore di lavoro di strumenti di videosorveglianza all'interno della propria azienda. E afferma, smentendo un proprio orientamento del 2012, che il consenso dei singoli lavoratori non può equivalere alla contrattazione con le rappresentanze sindacali o all'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro: il consenso scritto di tutti i singoli lavoratori non fa scattare alcuna esimente. Viene a mancare la tutela tipica delle relazioni sindacali o il vaglio di legalità che in alternativa è effettuato dall'Ispettorato del lavoro che autorizza il comportamento successivo del datore di lavoro. Infatti, quelli previsti dallo Statuto, sono adempimenti presupposti e non successivi alla predisposizione di strumenti aziendali in grado di effettuare videosorveglianza dei comportamenti dei propri dipendenti. Spiega la Cassazione che il controllo sui lavoratori è materia eminentemente delicata perché intrecciata con diritti fondamentali della persona come appunto il rispetto della privacy. E che proprio per tali ragioni in questa materia si tratta di diritti collettivi e superindividuali sottratti alla disponibilità del singolo anche inteso come l'intera platea dei lavoratori.

La norma dello Statuto dei lavoratori

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a

distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Sicurezza sul lavoro in caso di maneggio di denaro

(Elio Cherubini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 13 dicembre 2019, n. 49, pag. 38)

Sicurezza sul lavoro in caso di maneggio di denaro - Nota a sentenza Cassazione Sezione Lavoro 18 novembre 2019, n. 29879

19

Nel caso di specie, il Tribunale rigettava il ricorso promosso dagli eredi della lavoratrice che avevano agito in giudizio per richiedere un risarcimento del danno alla società, essendo una dipendente con mansioni di custode rimasta aggredita ed uccisa da ignoti durante il turno di notte.

Per i ricorrenti, la dipendente era l'unica custode ed era sprovvista di qualsiasi dispositivo di sicurezza e controllo. La Corte di appello confermava la sentenza del Tribunale.

Avverso la sentenza della Corte di appello proponevano ricorso gli eredi; la Suprema Corte ha accolto il ricorso.

Per la Cassazione, la sentenza impugnata ha errato nel ritenere che non si potesse imporre al datore di lavoro di adottare particolari cautele per garantire la sicurezza della custode, imputando il fatto a nefasta ed imprevedibile causalità, soprattutto considerato che alla dipendente era stato attribuito il compito di custodire somme di denaro, rendendo ontologicamente pericolosa la mansione svolta, con rilevanti conseguenze in materia di adempimenti ai sensi dell'art. 2087 c.c. per il datore di lavoro.

Per la Cassazione l'adozione di particolari misure di sicurezza va valutata anche con riferimento alle condizioni lavorative; nel caso in esame, il datore di lavoro avrebbe dovuto preservare la salute e sicurezza della dipendente che, in quanto in possesso temporaneo di somme di denaro, si trovava esposta a rischio di rapina/lesioni.

Da provare la colpa di prassi scorrette

(Patrizia Maciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 dicembre 2019)

La società non risponde di cooperazione nel reato di lesioni gravissime, per la violazione sistematica delle norme sulla sicurezza lavoro, se manca la prova di una prassi contro la legge instaurata nell'azienda. La Cassazione, con la sentenza 49775/2019, accoglie il ricorso di una Srl condannata, in entrambi i gradi di giudizio, per aver trasgredito le norme in materia di sicurezza, concorrendo così a determinare un grave incidente. Infortunio del quale era stato vittima un autotrasportatore, dipendente di un'altra ditta, rimasto gravemente ustionato dopo essere stato investito dal bitume.

I giudici confermano la responsabilità nel reato, comunque prescritto, del delegato per la sicurezza all'interno della società ricorrente, ma negano quella della Srl. L'accusa era di non aver informato le ditte di autotrasporto sui rischi dell'ambiente di lavoro e, in particolare, sulle corrette modalità di carico.

Ad avviso della Corte d'appello la società era responsabile per l'illecito amministrativo previsto dalla 231 (articolo 25-septies, comma 3) perché aveva agito senza un modello organizzativo utile a prevenire delitti del tipo di quello commesso dal delegato alla sicurezza. E questo per ottenere il vantaggio di una più rapida immissione sul circuito produttivo del materiale ed evitare un procedimento più costoso.

Per la Suprema corte la motivazione non regge. Non c'era, infatti, una prova che presso la Srl ci fosse una prassi «contra legem, la cui sussistenza chiama in causa la vigilanza del datore di lavoro». E soprattutto presuppone la conoscenza o la conoscibilità da parte sua.

Nello specifico è chiamato in causa un soggetto qualificato come "delegato" del datore, anche se in realtà mancavano gli elementi dell'esistenza della delega. Non era dimostrata la presunta prassi né la conoscenza o la conoscibilità di questa da parte dei responsabili. Solo alcuni tra i testimoni avevano parlato di una modalità residuale adottata in passato.

La motivazione è lacunosa anche per quanto riguarda l'interesse e il vantaggio dell'ente, richiesto dall'articolo 5 della 231 per la responsabilità. E a questo fine non basta il sommario richiamo alla sentenza di primo grado in cui si faceva un breve riferimento a un non meglio precisato risparmio

sui tempi di lavoro e sui costi di smaltimento del bitume in modo non conforme.

La Cassazione ricorda che per la responsabilità degli enti derivante da reati colposi in caso di violazione della normativa antinfortunistica i criteri di imputazione del vantaggio e dell'interesse - entrambi da riferire a chi agisce e non all'evento - sono più stringenti. Il primo c'è quando l'autore del reato viola consapevolmente le norme cautelari, con l'intenzione di far risparmiare l'ente, a prescindere dal raggiungimento dell'obiettivo. Il secondo scatta quando l'autore del reato viola sistematicamente le norme contro gli infortuni ricavandone oggettivamente un vantaggio per l'ente «sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso».

21

Criteri nello specifico non seguiti. Neppure è valido l'assunto della violazione sistematica delle norme a tutela della sicurezza senza prova di una prassi scorretta.

Sanatoria degli illeciti: il termine di pagamento non è prorogato al primo giorno non festivo se scade di sabato

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Cantieri24", Edizione del 27 novembre 2019)

In materia di sanatoria degli illeciti contravvenzionali, prevista dall'istituto della prescrizione, al termine perentorio di cui all'art. 21, c. 2, del D.Lgs. n. 758 del 1994, deve applicarsi la disciplina prevista dall'art. 172, c. 2, cod. proc. pen., comportando il differimento della scadenza al giorno successivo solo quando detto termine cada di giorno festivo, giorno festivo nel quale non è ricompreso il sabato.

Cassazione Penale, Sez. III, 15 novembre 2019, n. 46462 (ud. 17/09/2019) - Pres. Izzo – Rel. Gai

L'introduzione nel nostro ordinamento giuridico dell'istituto della prescrizione obbligatoria da parte del D.Lgs. n.758/1994, rappresenta ancora oggi un passaggio di notevole rilevanza per la sua natura deflattiva del processo penale; nel corso di questi anni, tuttavia, i ripetuti interventi della S.C. di Cassazione hanno messo in luce anche diverse lacune, alcune di notevole portata, del meccanismo estintivo degli illeciti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, prima fra tutte l'assenza di una previsione che consenta al trasgressore di rateizzare la somma dovuta.

In diversi casi, infatti, tale effetto deflattivo viene meno in quanto il soggetto che ha violato la norma antinfortunistica – datore di lavoro, medico competente, coordinatori per la sicurezza nei cantieri temporanei e mobili, etc. – per difficoltà economiche non riesce a pagare il quarto del massimo previsto per l'ammenda entro il termine di trenta giorni, spesso oggettivamente troppo esiguo rispetto all'entità dell'importo dovuto.

Proprio il termine di pagamento è finito nuovamente sotto i riflettori della S.C. Cassazione, sez. III pen., che con la sentenza 15 novembre 2019, n. 46462, ha fornito alcuni importanti indirizzi interpretativi in ordine alla scadenza nella giorno del sabato e il possibile slittamento al primo giorno non festivo che, come vedremo, non sono però favorevoli per i trasgressori.

Il caso

La vicenda processuale affrontata dai Giudici di legittimità nasce da un'ispezione in un cantiere in

cui veniva accertata l'esecuzione di alcuni lavori su una facciata di un edificio mediante l'utilizzo di una piattaforma aerea su autocarro, senza l'impiego dei necessari dispositivi di protezione individuali anticaduta.

Il Tribunale di Macerata, con sentenza del 19 dicembre 2018, condannava, quindi, il datore di lavoro alla pena, previa concessione delle circostanze attenuanti generiche, di euro 200,00 di ammenda, per il reato di cui all'art. 115, c.1, del D.Lgs. n. 81/2008.

Va precisato che tale norma stabilisce che nei cd. lavori in quota (1) qualora non siano state attuate misure di protezione collettiva come previsto all'art.111, c. 1, lett. a) dello stesso decreto, è necessario che i lavoratori utilizzino idonei sistemi di protezione, per l'uso specifico composti da diversi elementi, non necessariamente presenti contemporaneamente, conformi alle norme tecniche (assorbitori di energia; connettori; dispositivo di ancoraggio; cordini; imbracature, etc.).

Il datore di lavoro ha, quindi, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito, lamentando la violazione dell'art.606, c.1 lett. b) cod. proc. pen. in relazione all'inosservanza dell'art. 25 del D.P.R. n. 602/1973, dell'art. 1 della legge 24 gennaio n.13/1962, degli artt. 1187 e 2963 cod. civ., dell'art. 7, c.1, lett. h) del D.L. n. 70/2011, e, infine, degli artt. 21 e 24 del già citato D.Lgs.n. 758/1994.

Ad avviso del ricorrente il Tribunale lo avrebbe condannato ritenendo, erroneamente, che il pagamento della sanzione amministrativa, dovuta a titolo di oblazione, fosse stato eseguito decorso il termine perentorio di trenta giorni, decorrenti dal 10 maggio 2018, da cui la non operatività della causa estintiva del reato contravvenzionale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.758/1994, non considerando, e così in violazione di legge, la tempestività del pagamento, eseguito lunedì 11 giugno 2018, mediante pagamento con il modello F23, scadendo il termine di legge il sabato 9 giugno 2018, dovendo, in applicazione delle norme sopra citate, considerarsi il sabato giorno festivo e dovendo essere prorogato, il termine di scadenza del pagamento, nel primo giorno feriale successivo, ossia lunedì.

Ed ancora, sempre ad avviso del ricorrente, il legislatore avrebbe sciolto i dubbi con l'art.7, c.1, lett h) del D.L. n. 70/2011, stabilendo il principio generale in base al quale "i versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economica finanziaria che scadono di sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo"; in ogni caso, il pagamento sarebbe comunque tempestivo se decorrente dall'11 maggio 2018, data di consegna all'imputato della Comunicazione di Avvenuta Notifica (CAN) e di perfezionamento della notificazione.

La S.C. ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo infondato sulla base di un articolato ragionamento che qui è possibile brevemente riassumere nei suoi passaggi più significativi.

La regolarizzazione degli illeciti di natura contravvenzionale

In primo luogo i Giudici di legittimità hanno messo in primo piano gli "architravi" dell'istituto della prescrizione, facendo rilevare che l'art. 20 del D.Lgs. n.758/1994, stabilisce che nel caso in cui l'organo di vigilanza (cfr. art. 13 D.Lgs. n.81/2008) abbia accertato la commissione di un reato in materia di sicurezza e d'igiene del lavoro, punito con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola ammenda, esso impartisce al contravventore, allo scopo di eliminare la contravvenzione, un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario; prescrizione con la quale il suddetto organo può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Il successivo art. 21, invece, regola la verifica dell'adempimento da parte del trasgressore, stabilendo che entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza controlla se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione; e quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione accertata.

Sottolineano ancora i Giudici di legittimità che il procedimento penale per la contravvenzione è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'art. 335 cod. proc. pen., fino al momento in cui il Pubblico Ministero riceve una delle comunicazioni di cui all'art. 21, c. 2 e 3, del D.Lgs. n.758/1994, e ai sensi dell'art. 24 dello stesso decreto se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento previsto entro il predetto termine la contravvenzione si estingue e il Pubblico Ministero richiede l'archiviazione della cd. notizia criminis.

Condizioni per l'estinzione dell'illecito e natura del termine di pagamento

Rispetto a tali principi, osserva la S.C. di Cassazione, la giurisprudenza di legittimità già in passato ha chiarito che in materia antinfortunistica "per la realizzazione dell'effetto estintivo previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 19 dicembre 1994 n. 758, il contravventore deve eliminare la violazione secondo le modalità prescritte dall'organo di vigilanza nel termine assegnatogli e poi provvedere al pagamento della sanzione amministrativa nel termine di giorni trenta. Il mancato rispetto anche di una sola delle due citate condizioni impedisce la realizzazione dell'effetto estintivo" (2).

Di conseguenza la speciale causa di estinzione delle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro "non opera se il pagamento della somma determinata a titolo di oblazione amministrativa avviene oltre i trenta giorni fissati dall'art. 21 comma secondo del D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, trattandosi di termine avente natura perentoria e non ordinatoria" (3).

Per la giurisprudenza, pertanto, il termine di pagamento è "assolutamente" perentorio e non ha

alcun rilievo il fatto che tale norma “non sia accompagnata da esplicite sanzioni di decadenza o di inammissibilità” (4); si tratta, quindi, di una posizione molto rigida che, a ben vedere, conferma che il meccanismo di estinzione sarebbe bisognoso di una pur necessaria rimodulazione.

Scadenza del termine di pagamento il sabato

Nel caso de quo il ricorrente ha, quindi, lamentato il mancato riconoscimento dell’effetto estintivo e la tempestività del pagamento della sanzione amministrativa perché avvenuta nel termine di trenta giorni, ovvero il trentesimo giorno, lunedì 11 giugno 2018, scadendo detto termine di sabato, ossia il 9 giugno 2018, equiparato a giorno festivo con conseguente spostamento del termine al primo giorno successivo utile, ossia il lunedì 11 giugno 2018.

A sostegno di tale tesi ha richiamato diversi provvedimenti in materia fiscale – come, ad esempio, l’art. 25 del D.P.R. n.602/1973 – e l’art. 1187 cod. civ. ma la S.C. di Cassazione ha fermamente respinto tale tesi, facendo osservare che, in primo luogo, il D.Lgs. n.758/1994 “non detta alcuna disciplina al riguardo e non contiene alcun riferimento a quale disciplina dei termini sia applicabile e non paiono, al Collegio, estendibili le diverse discipline di settore richiamate dal ricorrente”.

Al contrario, invece, la verifica della tempestività va valutata alla stregua della disciplina dei termini di cui all’art 172, c. 2, cod. proc. pen., che è applicabile anche ai termini perentori secondo cui il termine stabilito a giorni, il quale scade in giorno festivo è prorogato di diritto al giorno successivo (5).

Nel caso di specie, sempre secondo i giudici, il pagamento nel giorno di sabato poteva essere effettuato mediante delega F23 agli uffici postali notoriamente aperti in tale giornata; di conseguenza l’effetto estintivo non si è realizzato per mancanza dei presupposti, avendo il contravventore adempiuto alle prescrizioni, ma non effettuato il pagamento della somma di denaro dovuta a titolo di oblazione amministrativa nel termine dei trenta giorni.

In definitiva, quindi, secondo la S.C. di Cassazione deve affermarsi il principio di diritto secondo cui “al termine perentorio di cui all’art. 21 comma 2 del d.P.R. [D.Lgs. – n.d.a.] n. 758 del 1994, deve applicarsi la disciplina prevista dall’art. 172 comma 2 cod. proc. pen., comportando il differimento della scadenza al giorno successivo solo quando detto termine cada di giorno festivo, giorno festivo nel quale non è ricompreso il sabato”.

(1) Si osservi che, secondo quanto stabilisce l’art. 107 del D.Lgs. n.81/2008, per lavoro in quota s’intende l’attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a due metri rispetto ad un piano stabile.

(2) *Cass. pen. Sez. 3, n. 24418 del 10/03/2016, Rv. 267105 - 01.*

(3) *Cass. pen. Sez. 3, n. 45228 del 03/07/2014, Rv. 260745 - 01; Sez. 3, n. 7773 del 05/12/2013, R.v. 258852 - 01.*

(4) *Cass. pen. Sez. 3, n. 12294 del 09/02/2005, Rv. 231065 - 01.*

(5) *In tal senso Cass. pen. Sez. 6, n. 1748 del 19/04/1994, Rv. 199059 - 01.*

Al via lo sgravio contributivo in edilizia per il 2019

(Pietro Gremigni, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Tecnici24", 9 dicembre 2019)

Anche per il 2019, le aziende del settore edile possono inoltrare all'INPS richiesta telematica per accedere al beneficio nella misura dell'11,5%. L'INPS ha infatti emanato la circolare n. 145 del 28 novembre 2019, fornendo le relative istruzioni operative dopo la pubblicazione del D.M. 24 settembre 2019.

Destinatari

Hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavori classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi 11301, 11302, 11303, 11304 e 11305 e nel settore dell'artigianato con i codici statistici contributivi 41301, 41302, 41303, 41304 e 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

Non costituiscono attività edili - pertanto sono escluse dalla riduzione contributiva - le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Importo dello sgravio

Lo sgravio contributivo consiste in una riduzione sui contributi dovuti - nella misura dell'11,50% - per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana. Non spetta, quindi, per i lavoratori a tempo parziale, oppure per i lavoratori in contratto di solidarietà, limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione d'orario.

In base alla normativa applicata nel settore edile, concorrono a formare le 40 ore richieste dalla legge anche una serie di assenze dal lavoro quali:

- malattia;
- malattia specifica (TBC);
- maternità (obbligatoria, facoltativa, prolungamento dell'astensione facoltativa per figlio con handicap grave);

- assenze per malattie del bambino fino a 8 anni di età;
- infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- donazione sangue;
- congedo matrimoniale;
- ferie.

Il beneficio non spetta inoltre per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive erogate ad altro titolo. La circ. n. 145/2019 elenca a titolo esemplificativo l'esonero strutturale per le assunzioni a tempo indeterminato previsto dalla legge 205/2017 o "Incentivo Occupazione Sviluppo Sud".

Il beneficio compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2019 e si applica sull'ammontare della contribuzione assistenziale (a carico del datore di lavoro), diversa da quella del fondo pensioni (IVS), dovuta all'INPS. Lo sgravio è applicabile anche sulla contribuzione Naspi aggiuntiva dell'1,4% dovuta, in relazione ai contratti a tempo determinato.

Requisiti

I datori di lavoro per potere fruire dello sgravio devono possedere i seguenti requisiti:

- essere in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva (Durc interno) anche da parte delle casse edili;
- non devono aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione;
- rispetto dei contratti o accordi collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rispetto delle regole sull'applicazione del minimale contributivo.

Procedura e adempimenti

Le aziende interessate devono presentare domanda telematica all'INPS tramite modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del cassetto previdenziale, entro il 15 marzo 2020.

L'INPS attribuirà, alla domanda, esito positivo o negativo, attribuendo, nel primo caso, il codice autorizzazione "7N" per il periodo novembre 2019 – febbraio 2020.

I datori di lavoro autorizzati potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens. Il beneficio corrente dovrà essere esposto con il codice causale L206 nell'elemento <AltreACredito> di <DatiRetributivi>; per il recupero degli arretrati dovrà essere utilizzato il codice causale L207, nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

Nei casi di matricole sospese o cessate, l'azienda che deve recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione, effettuerà la richiesta avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, allegando una dichiarazione attestante la mancanza di condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nonché il possesso della condizione di regolarità contributiva.

I datori di lavoro autorizzati alla riduzione contributiva secondo la modalità sopra descritta, ai fini della fruizione del beneficio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Manager HSE, al decollo il nuovo sistema di certificazione di ACCREDIA

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – – Estratto da "Sicurezza24", Edizione del 12 dicembre 2019)

La figura del RSPP nel corso degli ultimi anni sta mutando progressivamente "pelle", pur di fronte ad una sostanziale stabilità normativa, per effetto delle nuove dinamiche che interessano le problematiche aziendali legate non solo alla salute e la sicurezza sul lavoro ma anche all'ambiente.

In particolare, a partire dalla riforma operata dal D.Lgs. n.81/2008, sono aumentati notevolmente gli adempimenti gestionali mentre, dall'altro, è diventato sempre più importante avere una visione strategica e operativa integrata di questi due mondi così intimamente interconnessi.

Per altro tale visione oggi è imposta anche dalla disciplina contenuta nel D.Lgs. n.231/2001, in materia di responsabilità "amministrativa" delle società e degli enti in genere, che richiede l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro (lesioni colpose gravi e gravissime e omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche) e di ambiente.

Invero, anche per tale ragione all'interno delle imprese, specie di grandi dimensioni, sta prendendo decisamente piede la figura del manager HSE (Health, Safety, Environment), ossia un soggetto dotato delle necessarie competenze tecnico - professionali per gestire in modo unitario tali processi.

Si tratta, quindi, di una figura centrale di primaria importanza, che comincia solo ora a muovere i suoi primi passi, incanalandosi sulla strada che di recente è stata tracciata con la pubblicazione da parte dell'UNI della norma 11720:2018 "Attività professionali non regolamentate - Manager HSE (Health, Safety, Environment) - Requisiti di conoscenza, abilità e competenza", che dovrebbe giocare un importante ruolo nell'innalzamento dell'efficacia dei processi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente (si veda il riquadro uno).

Appare opportuno, quindi, compiere una breve ricognizione di quelli che sono i tratti somatici fondamentali di tale figura secondo la norma tecnica in questione, e delineare il nuovo sistema generale di certificazione che proprio di recente è stato messo a punto da ACCREDIA.

I Manager HSE figura di sintesi.

Un primo profilo fondamentale della UNI 11720:2018 che occorre subito mettere in evidenza è che tale norma ha un obiettivo essenziale: cristallizzare i requisiti relativi all'attività professionale del Manager HSE.

Nella prospettiva di fondo di tale standard tale figura, infatti, è inquadrata come un professionista che ha le:

-Conoscenze

-Abilità

-Competenze

che garantiscono la gestione complessiva e integrata dei processi e sotto processi in ambito HSE; la norma in questione delinea, pertanto, due profili professionali:

-Manager HSE operativo;

-Manager HSE strategico.

Il Manager HSE opera in diverse tipologie di organizzazioni, sia pubbliche che private, per supportare, il conseguimento degli obiettivi stabiliti per la prevenzione e protezione dei lavoratori e la tutela dell'ambiente; al tempo stesso rappresenta la figura di riferimento per il coordinamento, la consulenza ed il supporto gestionale per l'implementazione e l'integrazione dei processi legati alla salute, alla sicurezza ed all'ambiente, con l'obiettivo di concorrere all'efficienza complessiva dell'organizzazione. Ed in funzione dei propri compiti ed attività prevalenti, supporta l'organizzazione sia nella definizione della strategia aziendale/imprenditoriale, sia nella gestione operativa e nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi per i lavoratori, per l'ambiente e per il patrimonio aziendale.

La UNI 11720:2018 vuole definire, quindi, in modo univoco e certo i requisiti di riferimento che deve possedere il manager HSE, anche al fine di evitare che sul mercato si realizzi una confusione su tale figura; la norma, però, non riguarda la posizione organizzativa o questioni legate al suo inquadramento contrattuale e sotto tale profilo è precisato che «Il termine Manager non ha alcuna connotazione relativa all'inquadramento contrattuale della figura professionale» (3.12).

I requisiti generali.

Per quanto riguarda, poi, i requisiti previsti nella UNI 11720:2018, occorre osservare che gli stessi sono definiti a partire dai compiti e dalle relative attività in conformità a quanto previsto dal

Quadro Europeo delle Qualifiche (European Qualification Framework – EQF) in modo da agevolare i processi di valutazione e convalida dei risultati dell'apprendimento.

Il dato significativo è che tale norma non prevede un titolo di studio minimo per svolgere tale professione ma impone una formazione specifica in ambito HSE, il possesso dell'esperienza oltre che un aggiornamento periodico; resta fermo per coloro che svolgono anche l'incarico di RSPP il regime tracciato dal D.Lgs. n.81/2008, e la disciplina sulla formazione prevista dall'Accordo Stato – Regioni 7 luglio 2016.

Valutazione e aggiornamento.

Spetta all'organizzazione valutare e individuare, attraverso la descrizione dei compiti che caratterizzano ciascun profilo di Manager HSE, il Manager adeguato alle proprie esigenze in modo da avere la garanzia che sussistano i requisiti previsti per il profilo scelto, attraverso un processo di qualificazione formalizzato e strutturato.

La norma UNI 11720, attribuisce quindi una notevole rilevanza al curriculum vitae – corredato dalla documentazione probatoria – che rappresenta il punto di partenza per poi procedere alle successive valutazioni del candidato.

Al tempo stesso tale norma prevede anche per i due profili di Manager HSE l'obbligo dell'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze che deve essere documentato: sono previste un numero minimo di almeno 72 ore di aggiornamento nel triennio.

Il sistema di certificazione ACCREDIA.

Delineati per sommi capi i lineamenti della UNI 11720:2018, occorre sottolineare che una notevole spinta verso una più ampia diffusione della figura in esame certamente può venire dalla certificazione dei profili professionali di Manager HSE strategico e operativo.

In tal senso appare di notevole rilievo la regolamentazione adattata da ACCREDIA, ente italiano di accreditamento, che di recente con la Circolare tecnica n. 05/2019, ha fornito una serie d'indicazioni per l'accREDITAMENTO degli Organismi di Certificazione (OdC) secondo la norma UNI CEI EN ISO /IEC 17024:2012, ai fini del rilascio di certificazione dei citati profili.

Tale circolare stabilisce, quindi, che per quanto riguarda la verifica di ammissione alla sessione d'esame di certificazione i candidati devono trasmettere all'OdC una domanda che soddisfi una serie di requisiti, attraverso la presentazione di idonea documentazione, richiamata in una "autodichiarazione" redatta in conformità agli artt. 46 e 76 del D.P.R. 445/2000, o equivalente se redatta in altri Stati.

E in fase di accettazione della domanda di certificazione, l'OdC, attraverso il personale incaricato

per il riesame della stessa, dovrà valutare l'ammissibilità all'esame dei candidati sulla scorta di un'apposita griglia / check-list di supporto che costituirà documento di registrazione dei pre-requisiti relativi alla formazione e all'esperienza lavorativa.

In particolare, per quanto riguarda la prima è prevista l'analisi del curriculum vitae (CV) del candidato e dell'altra documentazione prodotta, al fine di verificare la formazione di base e specifica, di cui ai prospetti B.1 e/o B.2 e B.3, che il candidato ha svolto; la formazione specifica dovrà sviluppare tutti contenuti indicati al prospetto C.1 della UNI 11720:2018.

Per quanto, invece, concerne l'esperienza lavorativa la circolare in questione prevede che a partire dalla descrizione delle esperienze professionali in ambito HSE e degli incarichi manageriali, inserite nel CV ed integrate dalle necessarie evidenze comprovanti le attività svolte, andrà verificato che il richiedente abbia svolto i compiti e le relative attività di cui ai prospetti 1, 2 e/o 3 e che abbia maturato i periodi di esperienza lavorativa indicati nei prospetti B.1 e/o B.2 della citata norma.

Si tratta, quindi, di un processo di pre-valutazione a cui segue, in caso di esito positivo, l'esame che comprende prove scritte ed orali.

Va precisato che l'esame scritto ha lo scopo di valutare le competenze dei candidati ed è articolata in due prove distinte con domande chiuse a risposta multipla di cui una sola corretta; l'esame orale, invece, è finalizzata ad accertare le eventuali incertezze riscontrate nelle prove scritte e/o per approfondire il livello delle competenze acquisite dal candidato anche tramite le sue esperienze lavorative pregresse.

Per superare l'esame il candidato deve ottenere almeno un punteggio del 70% in ognuna delle singole prove; qualora, invece, il candidato non abbia concluso con esito positivo l'esame, le eventuali singole prove superate rimangono valide per 12 mesi.

Non resta che precisare, infine, che la circolare n.05/2019, fornisce anche una serie d'indicazioni per quanto riguarda la sorveglianza annuale e il rinnovo; per quest'ultimo è previsto un meccanismo in base al quale al termine del ciclo triennale di certificazione, l'OdC deve condurre una verifica di rinnovo della certificazione costituita dalle attività previste per le sorveglianze annuali, integrata dalla verifica del completamento delle ore minime di aggiornamento professionale come stabilito al punto 6.1.2 della norma.

LA STRUTTURA FONDAMENTALE DELLA UNI 11720:2018

INTRODUZIONE

- **SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**
- **RIFERIMENTI NORMATIVI**
- **TERMINI E DEFINIZIONI**
- **COMPITI E ATTIVITÀ SPECIFICHE DEL MANAGER HSE**
- **CONOSCENZE, ABILITÀ E COMPETENZE DEL MANAGER HSE**
- **ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE E CONVALIDA DEI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO**

APPENDICI

Omessa denuncia d'infortunio, rapporto all'Ispettorato competente con riferimento al domicilio assicurato

(Antonella Iacopini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 dicembre 2019)

35

In base all'articolo 17, comma 5, della legge n. 689/1981, i rapporti relativi alle fattispecie illecite di natura formale previste all'articolo 53 del Dpr n. 1124/1965, quale l'omessa o tardiva denuncia di infortunio all'Inail, devono essere inoltrati alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro nel cui ambito è individuata la sede Inail competente a ricevere e ad accertare tali denunce, ovvero quella del domicilio dell'assicurato. Lo chiarisce la nota protocollo n. 10202 del 29 novembre 2019, con la quale l'Inl risponde ad un quesito posto da una propria sede territoriale. Si tratta di una questione già affrontata, in passato, dall'Agenzia ispettiva con il parere n. 809 del 3 febbraio 2017. Ad ogni modo, l'Inl coglie l'occasione per riconfermare il proprio orientamento in materia e riproporre il ragionamento seguito al tempo.

In particolare, viene richiamata la previsione dell'articolo 53 del Dpr n. 1124/1965, in base al quale 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. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e va corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. Si ricorda che secondo le indicazioni fornite dall'istituto assicuratore (cfr. circolari Inail n. 54/2004; n. 34/2013; n. 10/2016) l'obbligo di cui al predetto articolo viene assolto dal datore di lavoro inviando telematicamente la denuncia di infortunio alla sede Inail competente per territorio in base al domicilio del soggetto assicurato ed è la stessa sede locale a gestire la relativa pratica.

In caso di omessa o tardiva denuncia di infortunio all'Inail è prevista la sanzione amministrativa con importo da 1.290 a 7.745 euro per ogni omessa comunicazione.

Peraltro, tale sanzione, dal 12 ottobre 2017, in ragione dell'articolo 3, comma 3-bis del Dl 30 dicembre 2016, n. 244, almeno per gli infortuni sul lavoro superiori a tre giorni deve essere coordinata con l'articolo 18, comma 1, lettera r) del Dlgs n. 81/2008 e con la conseguente

sanzione, prevista dal successivo articolo 55, comma 5, lett. g) da 1.096 a 4.932 euro, la cui applicazione, in base al comma 6 del medesimo articolo 55, esclude proprio la sanzione ex articolo 53. Si tratta, ricorda l'Ispettorato, di illeciti di natura omissiva, per i quali la competenza si radica nel luogo in cui si sarebbe dovuta tenere la condotta che, invece, è mancata nei termini di legge. Pertanto, la condotta, nelle ipotesi in questione, si perfeziona laddove l'obbligo di comunicazione andava assolto, determinandosi una coincidenza tra il luogo di commissione e luogo di accertamento dell'infrazione.

Ne consegue che, qualora il datore di lavoro non effettui il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, il funzionario che ha accertato la violazione, ai sensi del citato articolo 17 della legge 689/81, ai fini dell'adozione della successiva ordinanza ingiunzione, deve presentare rapporto alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro nel cui ambito è individuata la sede Inail competente a ricevere e ad accertare tali denunce, ovvero quella del domicilio dell'assicurato.

L'Esperto risponde

37

Corsi di sicurezza a scuola: i requisiti del formatore

(Carmelo G. Catanoso, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "L'Esperto risponde", 30 dicembre 2019)

D. Vorrei dei chiarimenti in merito al corso sulla sicurezza per gli studenti di un istituto professionale. Secondo il codice Ateco, le scuole rientrano nel rischio medio quindi il corso dovrebbe essere articolato in questo modo:

- parte generale della durata di quattro ore (fatta online sul sito del ministero dell'Istruzione);
- parte relativi ai rischi specifici, della durata di otto ore. Chi può/deve essere individuato come formatore per la parte specifica?

Tra i criteri previsti per la selezione del formatore viene inclusa un'esperienza lavorativa o professionale di almeno 18 mesi, coerente con l'area tematica oggetto della docenza. L'area tematica è la sicurezza intesa come argomento affrontato in classe oppure ci vuole un'esperienza specifica esterna in sicurezza sui luoghi di lavoro? Chi certifica tutto ciò?

R. *I corsi di formazione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fatti salvi quelli nei quali i requisiti dei docenti siano già previsti da norme specifiche, possono essere tenuti dai docenti in possesso dei requisiti previsti dal decreto interministeriale 6 marzo 2013, emanato in attuazione dell'articolo 6, comma 8, lettera m-bis, del Dlgs 81/2008, entrato in vigore il 18 marzo 2014. Questo decreto prevede sei distinti criteri.*

Il legislatore ha strutturato ciascun criterio per garantire la contemporanea presenza dei tre elementi minimi fondamentali che devono essere posseduti da un docente-formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza, esperienza e capacità didattica. Il quarto criterio citato dal lettore prevede un requisito base e cioè il possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro (organizzato/i dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del Dlgs 81/2008). A questo requisito base bisogna aggiungere almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza.

Inoltre, insieme ai due requisiti citati, deve essere posseduto almeno uno tra i seguenti requisiti: 1)

percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore (ad esempio: corso formazione-formatori), o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi accreditati) di un diploma triennale in scienza della comunicazione o di un master in comunicazione; 2) docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza; 3) docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia; 4) affiancamento a docente, per almeno 48 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia.

Pertanto, solo se il lettore risulta in possesso di tutti i requisiti citati dal quarto criterio o anche dagli altri previsti dal già citato decreto interministeriale 6 marzo 2013, potrà effettuare la docenza in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I limiti per l'apprendista che svolge il ruolo di preposto

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto risponde", 30 dicembre 2019)

D. Un apprendista maggiorenne, assunto con contratto a tempo indeterminato in un'azienda artigiana, in ordine con la formazione di apprendistato e articolo 37 del Dlgs 81/2008, può svolgere i compiti di «preposto (articolo 2, comma 1, punto e)», previa partecipazione allo specifico corso di formazione? I dipendenti dell'azienda possono anche svolgere attività come impiantisti elettrici/quadranti in cantieri che possono rientrare nel titolo IV del Dlgs 81/2008.

R. Esistono tre tipologie di contratto di apprendistato:

a) apprendistato per l'ottenimento di qualifica e diploma superiore, riservato a soggetti con età compresa tra i 15 e i 25 anni, con il conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e assolvimento dell'obbligo scolastico);

b) apprendistato per formazione e ricerca, riservato a soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o di titolo di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca;

c) apprendistato professionalizzante, riservato a soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con il conseguimento di una qualifica professionale e avente validità ai fini contrattuali.

Per quest'ultima tipologia di contratto di apprendistato, dal 2016 è divenuto possibile assumere con il contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori con oltre 29 anni di età, in mobilità o beneficiari di trattamenti di disoccupazione, con il fine di una loro qualificazione o riqualificazione professionale.

La figura del preposto con i relativi obblighi è quella citata agli articoli 2, comma 1, lettera e, e 19 del Dlgs 81/2008. Appare chiaro, quindi, che se il contratto di apprendistato è di tipo a o b, viste le competenze richieste ad un soggetto che svolge le mansioni di preposto, si sconsiglia di fargli svolgere tali compiti.

Se il contratto di apprendistato è di tipo c, visto che la figura del preposto deve essere caratterizzata da specifiche competenze maturate nel tempo, appare evidente che il soggetto che potenzialmente può ricoprire tale funzioni non possa che essere un lavoratore che ha maturato significativa esperienza pregressa, preferibilmente nello stesso ruolo in altre aziende, ma momentaneamente collocato in mobilità o oggetto di trattamento di disoccupazione.

Tutto ciò, come detto prima, in quanto il ruolo di preposto è un ruolo estremamente delicato avendo il compito, in particolare, di sovrintendere e vigilare sull'operato dei lavoratori e segnalare ai superiori gerarchici situazioni e comportamenti pericolosi. Non si può attribuire a un soggetto, senza un'esperienza lavorativa significativa, le funzioni di preposto.

Eventi della Fondazione

LA FONDAZIONE INCONTRA LE AZIENDE CISAMBIENTE

MARTEDI' 11 FEBBRAIO 2020 ALLE ORE 11:00
Roma, Viale Pasteur, 6

40



Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Via Monte Rosa 91- 20149 Milano

Redazione: Direzione Publishing - Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Roma

© 2018 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.