



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

GRUPPO  24 ORE

Sommario

NEWS DELLA FONDAZIONE

CORSI GRATUITI IN PROGRAMMA

SUL SITO DELLA FONDAZIONE IL CALENDARIO DEI CORSI IN PRESENZA E IN FAD

Per partecipare ai corsi è obbligatoria la registrazione. Inoltre, per partecipare ai corsi fad si deve avere un pc/tablet con webcam e microfono abilitati e funzionanti.

NEWS E APPROFONDIMENTI

Sicurezza e statistiche

INAIL, IL LOCKDOWN FRENA LE DENUNCE DI INFORTUNI

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail tra gennaio e luglio 2020 sono state 288.873, il 23,7% in meno rispetto allo stesso periodo del 2019 e di queste 716 hanno avuto esito mortale (+19,5%). Le patologie di origine professionale denunciate sono state 25.205, anche queste in calo del 34,5 per cento.

(Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 settembre 2020)

5

COVID-19 – Appalti

PA E APPALTI: LE NUOVE INDICAZIONI MINISTERIALI PER IL RIENTRO IN SICUREZZA DEI LAVORATORI E IL DUVRI

Dopo un acceso dibattito parlamentare sulle misure economiche e di prevenzione contenute nel D.L. n.34/2020, legate all'emergenza ancora in atto da COVID-19, a seguito della conversione per opera della legge n.77/2020, sono state introdotte diverse innovazioni normative in materia di rapporti di lavoro, tra cui alcune significative riguardanti i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni e la gestione degli appalti.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Sicurezza24", 1 settembre 2020)

8

Sicurezza e rapporti di lavoro

NEL LAVORO SOMMINISTRATO NON C'È DIRITTO DI PRECEDENZA

La somministrazione è una particolare fattispecie in cui un'agenzia autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore.

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 agosto 2020)

12

COVID-19 – Normative e sicurezza

DECRETO RILANCIO, SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DOPO LA LEGGE DI CONVERSIONE

Dopo un acceso confronto parlamentare è stato convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", meglio conosciuto come "Decreto rilancio", con l'introduzione anche di alcune novità normative in materia di salute e di sicurezza sul lavoro che, sostanzialmente, s'indirizzano su due direttrici fondamentali.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pagg. 27-30)

15

COVID-19 – Formazione

FORMAZIONE A DISTANZA, PER IL MINISTERO È ANCORA PRIORITARIA

Con la ripresa delle attività economiche l'articolo 1, comma 13, del Dl n.33/2020, ha dato anche i primi segnali di apertura nei confronti della formazione in aula all'interno delle aziende, per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro. Durante questi mesi di emergenza dovuta alla Sars-Cov-2, infatti, il blocco totale di ogni attività in presenza ha determinato non poche difficoltà per i datori di lavoro, soprattutto in ambito di "safety" in quanto, com'è noto, la formazione è obbligatoria e ad essa sono collegate anche le pesanti sanzioni penali previste dal Dlgs n.81/2008.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 agosto 2020)

21

COVID-19 - Sicurezza e costi

CONTROLLI E ANALISI NELL'ATTIVITÀ DELL'ISPettorATO RIENTRANO NEI COSTI GLI ONERI DI SICUREZZA EXTRA PER COVID-19

Nei contratti pubblici, tempi ridotti e certi per il pagamento degli stati di avanzamento, inclusi gli oneri aggiuntivi per la sicurezza. Lo stabilisce l'articolo 8 del decreto legge 76/2020

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2020)

23

Sicurezza e giurisprudenza - 1

MISURE DI PROTEZIONE COLLETTIVE PRIORITARIE SUI LUOGHI DI LAVORO

In materia di sicurezza sul lavoro il criterio di priorità delle misure di protezione collettiva nei luoghi di lavoro rispetto a quelle individuali ha carattere diffuso in quanto richiamato più volte dal Dlgs n. 81/2008, il Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 2 settembre 2020)

25

Sicurezza e giurisprudenza - 2

INFORTUNIO SUL LAVORO E REATO DI FAVOREGGIAMENTO

Risponde del reato di favoreggiamento personale, di cui all'art. 378 cod. pen., il lavoratore che rende dichiarazioni mendaci sulle modalità d'infortunio sul lavoro accaduto ad un suo collega, potenzialmente utili a sviare le indagini nei confronti del datore di lavoro e del responsabile della sicurezza del cantiere.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pagg. 59-61)

27

Sicurezza e giurisprudenza - 3

INFORTUNIO SUL LAVORO, ONERE DELLA PROVA

Un lavoratore conveniva in giudizio la ditta individuale presso cui aveva prestato attività lavorativa subordinata come autotrasportatore in prova, ed esprimeva di aver subito un infortunio sul lavoro, deducendo che "mentre era intento allo svolgimento operazioni di scarico del materiale trasportato sull'autoarticolato aziendale, il veicolo si era ribaltato ed egli era rimasto schiacciato sotto il peso della cabina, riportando gravissime lesioni".

(Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pag. 65)

32

Sicurezza e giurisprudenza - 4

ILLECITI IN MATERIA DI LAVORO, NON BASTA LA BUONA FEDE DEL DATORE PER EVITARE LA CONDANNA SE LA SANZIONE NON VIENE PAGATA

La crisi economica degli ultimi anni, che rischia di aggravarsi ulteriormente per effetto della pandemia da Sars-Cov-2, sta evidenziando anche la crescente difficoltà da parte di molti datori di lavoro nel sanare gli illeciti commessi in materia di lavoro.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 agosto 2020)

35

Sicurezza e rischi biologici

AGENTI BIOLOGICI: PUBBLICATO IL REPORT SULL'INDAGINE EU-OSHA

L'agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il report intitolato "Biological agents and prevention of work-related diseases: a review".

(Luca Bardelloni, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Sicurezza2", 26 agosto 2020)

37

RASSEGNA NORMATIVA

39

Chiuso in redazione il 2 settembre 2020

News e approfondimenti

Sicurezza e statistiche

5

Inail, il lockdown frena le denunce di infortuni

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 settembre 2020)

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail tra gennaio e luglio 2020 sono state 288.873, il 23,7% in meno rispetto allo stesso periodo del 2019 e di queste 716 hanno avuto esito mortale (+19,5%). Le patologie di origine professionale denunciate sono state 25.205, anche queste in calo del 34,5 per cento.

I dati, provvisori, sono stati comunicati ieri dall'Istituto e sono stati influenzati dall'emergenza Covid-19. Come sottolinea lo stesso Inail in una nota, il confronto tra i primi sette mesi del 2020 e del 2019 è da ritenersi poco significativo, essenzialmente per due motivi: la sospensione su tutto il territorio nazionale, tra il 9 marzo e parte del mese di maggio di quest'anno, di ogni attività produttiva considerata non necessaria, che si sta rivelando determinante per il calo delle denunce d'infortunio in complesso, e l'inclusione, a partire dalla rilevazione dello scorso marzo, delle denunce di infortunio relative alle infezioni da Covid-19 avvenute nell'ambiente di lavoro o a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa e in itinere, alle quali sono dedicati specifici comunicati, che sta avendo un impatto significativo nell'aumento dei decessi registrati in questa prima parte dell'anno, i cui effetti si potranno però valutare solo a consolidamento nei prossimi mesi.

Denunce di infortunio

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail entro lo scorso mese di luglio sono state 288.873, in diminuzione di circa 90mila casi rispetto alle 378.671 dei primi sette mesi del 2019 (-23,7%). Si tratta di una diminuzione influenzata dal sostenuto calo delle denunce registrate tra marzo e luglio, con 86mila casi in meno rispetto al periodo marzo-luglio 2019 (-31,6%), a causa soprattutto dello stop forzato tra marzo e maggio di ogni attività produttiva considerata non essenziale per il contenimento dell'epidemia da nuovo Coronavirus e delle difficoltà incontrate dalle

imprese nel riprendere la produzione a pieno regime nel periodo post-lockdown. Il calo maggiore si è registrato nel mese di maggio, con denunce praticamente dimezzate rispetto allo stesso mese del 2019. Seguono aprile e giugno con una riduzione di oltre un terzo nel confronto con l'anno precedente e, infine, marzo e luglio, con cali al di sotto del 20 per cento. I mesi di gennaio e febbraio di quest'anno, non coinvolti pienamente dalla pandemia, hanno registrato decrementi inferiori al 4 per cento. I dati rilevati al 31 luglio di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un decremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 321.675 a 255.669 (-20,5%), sia di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, che hanno fatto registrare un calo del 41,7%, da 56.996 a 33.204. Escludendo, nel confronto tra i due anni, i mesi di gennaio e febbraio le diminuzioni sono molto più marcate, pari rispettivamente al -27,4% e al - 56,1 per cento.

Il numero degli infortuni sul lavoro denunciati nei primi sette mesi del 2020 è diminuito del 15,1% nella gestione Industria e servizi (dai 293.709 casi del 2019 ai 249.499 del 2020), del 21,9% in Agricoltura (da 18.946 a 14.797) e del 62,8% nel conto Stato (da 66.016 a 24.577). Tra i settori economici della gestione Industria e servizi, il settore Ateco "Sanità e assistenza sociale" si distingue per il forte incremento delle denunce di infortunio in occasione di lavoro: +143% nei primi sette mesi (da 16mila a 38mila casi), con punte di quasi il +500% nel bimestre marzo-aprile 2020/2019. Nei mesi di giugno e luglio si è assistito, invece, a un'inversione di tendenza con decrementi pari rispettivamente al -8% e al -16%. Nel 2020, inoltre, tre denunce su quattro del settore hanno riguardato il contagio da Covid-19.

La flessione che emerge dal confronto dei primi sette mesi del 2019 e del 2020 è legata soprattutto alla componente maschile, che registra un calo del 28,8% (da 243.512 a 173.283 denunce), mentre per quella femminile si attesta al -14,5% (da 135.159 a 115.590). Nei mesi di marzo-luglio, in particolare, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente le denunce si sono ridotte del 39% per i lavoratori e del 18% per le lavoratrici. Tra gennaio e luglio la diminuzione ha interessato sia i lavoratori italiani (-24,6%), sia quelli comunitari (-15,8%) ed extracomunitari (-20,0%), con cali percentuali più sostenuti se limitati al confronto del periodo marzo-luglio. Dall'analisi per classi di età emergono decrementi generalizzati in tutte le fasce, ma più contenute per i lavoratori tra i 45-64 anni.

Infortunati mortali

Le denunce d'infortunio sul lavoro con esito mortale sono state 716: 117 casi in più rispetto ai 599 registrati nello stesso periodo del 2019 (+19,5%), con un incremento influenzato dal numero dei decessi avvenuti e protocollati al 31 luglio 2020 a causa dell'infezione da Covid-19 in ambito lavorativo. A livello nazionale rispetto ai primi sette mesi dell'anno scorso si registra una riduzione solo degli infortuni mortali in itinere, che sono passati da 167 a 113 (-32,3%), mentre quelli avvenuti in occasione di lavoro sono aumentati da 432 a 603 (+39,6%). L'incremento ha riguardato la gestione Industria e servizi (da 512 a 630 denunce) e il conto Stato (da 9 a 31),

mentre l'Agricoltura ha registrato 23 casi in meno (da 78 a 55).

Malattie professionali

Le denunce di malattia professionale nei primi sette mesi del 2020 sono state 25.205, 13.296 in meno rispetto allo stesso periodo del 2019 (-34,5%). Anche in questo caso a influenzare la flessione è il numero delle denunce presentate tra marzo e luglio 2020, in riduzione del 49% rispetto allo stesso periodo del 2019, con un picco del -87% registrato nel mese di aprile. Nei primi sette mesi del 2020 si sono rilevate diminuzioni delle denunce nell'Industria e servizi (-32,6%, da 30.648 a 20.643 casi), in Agricoltura (-42,4%, da 7.453 a 4.291) e nel conto Stato (-32,3%, da 400 a 271). Dall'analisi territoriale dei dati emergono cali delle patologie denunciate in tutte le aree del Paese: -45,4% nel Nord-Ovest, -37,0% nel Nord-Est, -29,7% al Centro, -37,5% al Sud e -26,2% nelle Isole.



PA e appalti: le nuove indicazioni ministeriali per il rientro in sicurezza dei lavoratori e il DUVRI

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 1 settembre 2020)

Dopo un acceso dibattito parlamentare sulle misure economiche e di prevenzione contenute nel D.L. n.34/2020 (cd. decreto "Rilancio"), legate all'emergenza ancora in atto da COVID-19, a seguito della conversione per opera della legge n.77/2020, sono state introdotte diverse innovazioni normative in materia di rapporti di lavoro, tra cui alcune significative riguardanti i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni e la gestione degli appalti.

Per tale motivo, quindi, il Ministro della Pubblica Amministrazione con la circolare 24 luglio 2020, n. 3, ha dettato una serie d'istruzioni operative finalizzate al rientro in sicurezza del personale.

Va sottolineato, infatti, che l'art. 263 del D.L. n.34/2020, nel tentativo di riavviare la macchina pubblica in alcuni comparti e venire incontro alle esigenze dei cittadini stabilisce che "Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali".

Si tratta, quindi, di una disciplina che cerca di conferire la necessaria operatività agli uffici pubblici cercando al tempo stesso, però, di contemperare anche l'esigenza di assicurare ai lavoratori e agli utenti le necessarie misure minime di tutela per prevenire possibili contagi dal nuovo coronavirus, anche per quanto riguarda gli appalti.

Smart working e rimodulazione delle misure organizzative

Per realizzare tale obiettivo, quindi, nella circolare viene precisato che sono state adottate una serie di misure tese a una riorganizzazione delle attività, attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendo l'articolazione giornaliera e settimanale, e l'applicazione dell'istituto del lavoro agile secondo il vigente regime semplificato previsto dal c.1, lettera b), dell'art.87 del D.L. n.18/2020, al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità lavorativa.

Al tempo stesso, però, si sottolinea ancora nel provvedimento, ora la presenza del personale nei

luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indifferibili e urgenti, come previsto in precedenza, ed è stato anche superato il tanto discusso istituto dell'esenzione dal servizio.

Quindi, dallo scorso 19 luglio, data di entrata in vigore della legge n.77/2020, non sarà più possibile esentare dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile.

Le misure di sicurezza del Protocollo quadro 24 luglio 2020

Di conseguenza nella circolare viene precisato che i datori di lavoro delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c.2, del D.Lgs. n.165/2001 (Stato, Regioni, Comuni, Università, etc.) dovranno assicurare il rientro in piena sicurezza del personale, attenendosi all'allegato Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19", sottoscritto lo scorso 24 luglio dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CGS, CIDA, CISAL, CONFSAL, CSE, CODIRP, CONFEDIR, COSMED, USB, UNADIS, UGL, USAE.

Pertanto, le singole amministrazioni dovranno adeguarsi alle previsioni in esso contenute che, in buona parte, rispecchiano le misure generali di tutela già note, rinvenibili anche all'interno del Protocollo nazionale condiviso del 14 marzo 2020 e successivo aggiornamento dello scorso 24 aprile.

A differenza di quest'ultimo, tuttavia, nel Protocollo quadro del 24 luglio 2020 è richiamato espressamente il D.Lgs. n.81/2008 e, in particolare, l'obbligo d'integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) con particolare attenzione, tra l'altro, all'identificazione, durante il periodo di emergenza, delle misure organizzative, di prevenzione e protezione adeguate al rischio da esposizione a SARS-CoV-2, nell'ottica della tutela della salute dei lavoratori e dell'utenza.

A tal fine, nella circolare viene ribadita anche la necessità di un coinvolgimento diretto del RSPP, del medico competente e degli RLS.

Interessante è osservare, inoltre, che tra le numerose altre misure previste dal Protocollo viene giustamente riconosciuta la priorità all'informazione e la formazione, da promuovere in modalità e-learning, nonché l'obbligo della misurazione della temperatura corporea all'ingresso e il ricorso alle riunioni con modalità telematica ove non sia possibile garantire il distanziamento interpersonale.

In tale fase secondo il predetto Protocollo rimane prioritario, comunque, evitare la creazione di assembramenti negli uffici in cui sono erogati servizi in presenza all'utenza, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, nonché attraverso il ricorso al già citato smart working che, occorre osservare, può attuarsi anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti

dall'amministrazione, come previsto dal c.2 dell'art.87 del D.L. n.18/2020.

Tutela negli appalti: gestione delle interferenze e DUVRI

Al tempo stesso, poi, nel citato Protocollo quadro sono indicate anche alcune direttrici generali per la gestione degli appalti che, com'è noto, nella settore pubblico, hanno un ruolo particolarmente importante.

Infatti, al fine di garantire "le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale..." i datori di lavoro delle pubbliche amministrazioni sono sollecitati in primo luogo "ad assicurare che la collaborazione con altra impresa per appalto di servizio o d'opera..." si realizzi nel rispetto della normativa vigente per quanto concerne il rischio di interferenza.

Si tratta di una precisazione importante in quanto tra le interferenze vanno considerate, quindi, anche quelle che possono comportare possibili contagi da COVID-19 tra i lavoratori del committente e quelli delle imprese appaltatrici e subappaltatrici; nel Protocollo non viene richiamato l'art. 26 del D.Lgs. n.81/2008, ma appare chiaro che il modello gestionale di riferimento è proprio quello che si rintraccia in tale norma.

Di conseguenza anche la cooperazione e il coordinamento in tale ambito andrà formalizzata attraverso lo strumento del DUVRI e, sulla base degli orientamenti espressi da alcune regioni – es. Veneto – per il DVR, si può ritenere che in questa fase, considerata l'emergenza ancora in corso, può essere sufficiente l'integrazione di tale documento con un protocollo di sicurezza anti-contagio redatto dal committente e condiviso con gli appaltatori (1).

D'altro canto, la percorribilità di tale strada appare consentita anche dall'indirizzo espresso dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, espresso nelle "Linee guida per la riapertura delle attività economiche e produttive..." dell'11 giugno 2020, contenute nell'allegato 9 al D.P.C.M. 7 agosto 2020, in cui a proposito delle misure da attuare nelle aziende è previsto che le "...procedure/istruzioni operative possono coincidere con procedure/istruzioni operative già adottate, purché opportunamente integrate, così come possono costituire un addendum connesso al contesto emergenziale del documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

Tale opzione, quindi, sembra valida anche per il DUVRI – ovviamente anche per i settori privati – e ciò consentirebbe di evitare degli inutili formalismi, anche se sarebbe auspicabile un chiarimento in merito, almeno da parte del Ministero del Lavoro e P.S..

Vigilanza sui lavoratori degli appaltatori

Sempre in materia di appalto lo stesso Protocollo quadro, infine, chiede ai datori di lavoro

d'impegnarsi anche sul fronte della vigilanza sull'effettiva applicazione delle misure anti COVID-19, esigendo "...il rispetto da parte degli addetti delle raccomandazioni anti contagio disposte dall'Amministrazione".

Non si tratta, invero, di una forma d'ingerenza del committente nella gestione dell'appalto ma solo l'osservanza di un dovere, che può essere adempiuto anche sensibilizzando su tale tema gli appaltatori con diverse azioni – es. riunioni di coordinamento, informative, etc. – e sollecitando gli stessi ad un'azione di controllo più intensa sul personale, attraverso i propri preposti, e intervenendo in caso d'inerzia anche con provvedimenti appropriati come, ad esempio, il recesso per giusta causa nei casi più gravi.

(1) Cfr. anche *Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 13 marzo 2020, n.89.*

Nel lavoro somministrato non c'è diritto di precedenza

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 agosto 2020)

La somministrazione è una particolare fattispecie in cui un'agenzia autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore.

L'articolazione

La somministrazione di lavoro ha dunque una struttura triangolare che prevede il coinvolgimento di tre soggetti: l'agenzia per il lavoro (che deve essere iscritta in apposito albo istituito presso il ministero del Lavoro), l'utilizzatore e il lavoratore.

A regolare i rapporti tra questi soggetti, vi sono due contratti, funzionalmente collegati:

-il contratto di somministrazione, stipulato in forma scritta tra utilizzatore e somministratore, che può essere a tempo determinato o indeterminato;

-il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore, che può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Se nel caso di somministrazione a tempo indeterminato vi è discreta libertà in merito alle missioni che ciascun lavoratore somministrato può effettuare presso un medesimo utilizzatore, nel caso di somministrazione a tempo determinato trovano applicazione gran parte dei limiti previsti per il contratto a termine.

L'impresa utilizzatrice esercita a tutti gli effetti il potere di direzione e controllo sul lavoratore. E' invece l'agenzia ad occuparsi dell'esercizio del potere disciplinare, della corresponsione della retribuzione e dell'adempimento degli oneri contributivi.

L'utilizzatore, sollevato dalla gestione amministrativa del rapporto di lavoro, tuttavia rimane obbligato in solido con il somministratore per retribuzioni e contributi. I lavoratori somministrati per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.

L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Come per il contratto a termine, il ricorso alla somministrazione è vietato per la sostituzione di lavoratori in sciopero, in caso di licenziamento collettivo o cassa integrazione che riguardino lavoratori addetti alle stesse mansioni, per datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Tempo determinato

Nella somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina dei contratti a termine, con esclusione delle sole disposizioni sullo stop&go, sul limite del 20% alle assunzioni a termine e sul diritto di precedenza.

Trovano, invece, applicazione le disposizioni in punto di durata massima e causali. È consentito stipulare un contratto tra l'agenzia e il lavoratore "a-causale" di durata massima non superiore a 12 mesi, superati i quali, fino ad un massimo di 24, sarà invece necessaria una delle causali previste dalla legge:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

-esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Per l'utilizzatore, la durata massima del rapporto si riferisce alla durata massima dei rapporti di lavoro a termine che il lavoratore ha avuto con il singolo utilizzatore (contratto a termine e somministrazione a termine) per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (derogabili dalla contrattazione collettiva). Superati i 24 mesi, non è più possibile ricorrere non solo ai contratti a tempo determinato, ma anche alla somministrazione a termine, fatto salvo il caso di assunzione a tempo indeterminato da parte del somministratore. Per l'agenzia di somministrazione, la durata massima del rapporto con il lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale è 24 mesi. La contrattazione collettiva può derogare a tale termine.

La causale

La causale, pur se inserita nel contratto di lavoro tra dipendente e agenzia, è riferita all'utilizzatore.

Se la somministrazione presso lo stesso utilizzatore supera i 12 mesi, anche per effetto di proroghe o viene rinnovata con lo stesso utilizzatore, il contratto di lavoro (a termine) stipulato tra somministratore e lavoratore dovrà indicare una motivazione riferibile alle esigenze dell'utilizzatore.

Non vi è necessità di indicare la causale se il lavoratore, pur somministrato a termine, è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia.

La genericità o inesistenza delle causali (sebbene riferite all'utilizzatore) determina la conversione a tempo indeterminato del contratto alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione.

Sono previsti limiti massimi di impegno di lavoratori somministrati, in particolare il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato e di lavoratori a tempo indeterminato non può complessivamente eccedere il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzato

Decreto Rilancio, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo la legge di conversione

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pagg. 27-30)

Con la legge di conversione del cd. decreto Rilancio si delinea un nuovo quadro delle misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Dopo un acceso confronto parlamentare è stato convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", meglio conosciuto come "Decreto rilancio", con l'introduzione anche di alcune novità normative in materia di salute e di sicurezza sul lavoro che, sostanzialmente, s'indirizzano su due direttrici fondamentali.

La prima è quella della rimodulazione della disciplina sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori, per quanto riguarda il suo rapporto con lo smart working, mentre la seconda interessa la mascherine chirurgiche e i dispositivi di protezione individuale (DPI).

A corollario, poi, in sede di conversione il legislatore ha anche limato la complicata disciplina sugli incentivi finanziari e fiscali per le aziende che investono in sicurezza in questa fase, con la previsione, come vedremo, di un nuovo bando da parte INAIL.

Diritto al collocamento del lavoratore in smart working

In tale ottica, quindi, con la legge n. 77/2020, in vigore dallo scorso 19 luglio, si è cercato di meglio armonizzare, in primo luogo, la disciplina emergenziale sullo smart working con quanto già previsto originariamente dal D.L. n. 34/2020, ma senza mettere mano, ancora una volta, a quella della legge n. 81/2017, sia per garantire alla fascia dei cd. lavoratori "fragili" un quadro più preciso di tutele, sia per bloccare alcune letture distorte che stavano emergendo sul diritto all'astensione lavorativa nei casi di maggior esposizione al rischio di contagio, a causa delle condizioni soggettive del singolo lavoratore.

Infatti, per effetto delle modifiche introdotte all'art. 90, c.1, del D.L. n. 34/2020, ora è previsto

che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il diritto a svolgere la prestazione in regime di smart working è riconosciuto espressamente ai lavoratori "fragili", ossia coloro che sono maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità (1).

Valutazione dell'idoneità alla mansione

La stessa norma, come novellata, affida il compito di accertare la sussistenza o meno delle citate condizioni di fragilità al medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art. 83 dello stesso decreto – che non ha subito modifiche in sede di conversione – che, si badi bene, è prevista anche per quei datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente ai sensi dell'art. 18, c. 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 (2).

Ecco, quindi, che il legislatore ha voluto ribadire con maggior forza che prima di arrivare, in questi casi, a dichiarare l'inidoneità alla mansione del lavoratore fragile, il medico competente dovrà necessariamente valutare la collocabilità in modalità di lavoro agile che potrebbe, in effetti, anche richiedere la collaborazione del medico di medicina generale del lavoratore stesso.

L'inidoneità scatterà, quindi, nel caso in cui il lavoratore fragile non è collocabile in smart working, in quanto non compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa; in tal caso, però, va sottolineato che l'art. 83, c.3, del D.L. n. 34/2020, stabilisce che tale inidoneità alla mansione "non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro" (3).

Lavoratori dipendenti con figlio minore di anni 14

Da notare che, comunque, in sede di conversione del D.L. n.34/2020, rimasta ferma l'ipotesi già prevista dal citato art. 90, c.1, che per il periodo di emergenza, riconosce il diritto alla collocazione in modalità lavorativa agile ai lavoratori dipendenti del settore privato, che hanno almeno un figlio minore di anni 14, sempre a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, e che tale modalità naturalmente sia compatibile con le caratteristiche della prestazione; tale ipotesi e la precedente si affiancano, quindi, a quelle previste dall'art. 39 del D.L. n. 18/2020, sul diritto allo svolgimento della prestazione in modalità lavorativa agile.

La nuova procedura di validazione delle mascherine e dei DPI: la competenza passa alle Regioni

Un altro fronte importante sul quale, come accennato, il legislatore è intervenuto con la legge n. 77/2020, è quello dei DPI, inserendo nel D.L. n. 34/2020, il nuovo art. 66-bis che detta disposizioni in materia di semplificazione dei procedimenti per l'importazione e la validazione oltre che di tali

dispositivi anche delle mascherine chirurgiche.

Viene previsto al c.1, infatti, che per i DPI e mascherine chirurgiche dovranno essere definiti dai Comitati tecnici i criteri semplificati di validazione, in deroga alle norme vigenti (4), che assicurino l'efficacia protettiva idonea all'utilizzo specifico, fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica, e al tempo stesso, il c.4 riconosce alle regioni le funzioni di validazione in deroga.

Di conseguenza sono ora le regioni chiamate a gestire questa nuova procedura, avvalendosi del supporto soggetti esterni (es. Università, organismi notificati e i laboratori di prova accreditati dall'ACCREDIA, etc.) anche se la strada scelta desta qualche perplessità.

Invero, se è chiaro che, come si legge anche nell'incipit del c.1, l'obiettivo deliberato è quello di "...assicurare alle imprese il necessario fabbisogno di mascherine chirurgiche e di dispositivi di protezione individuale e di sostenere la ripresa in sicurezza delle attività produttive", all'orizzonte sembra ripresentarsi, però, il solito rischio di difformità territoriali nell'applicazione dei predetti criteri; non secondario, poi, è il tempo ridotto e le competenze richieste per approntare su base regionale un sistema del genere e, non secondari, i riflessi sul piano dei costi per la finanza pubblica.

Il destino delle mascherine chirurgiche e DPI già validati da ISS e INAIL

Da osservare, poi, che il c.5 dell'art. 66-bis del D.L. n. 34/2020, stabilisce anche che continuano a essere efficaci le validazioni in deroga già effettuate dall'ISS e dall'INAIL in attuazione dell'art.15, c.2 e 3, del D.L. n. 18/2020; pertanto, a quanto sembra di capire i datori di lavoro che già hanno acquistato mascherine chirurgiche e DPI validati secondo la previgente procedura, possono continuare a utilizzarli.

Da osservare, inoltre, che la stessa norma ha introdotto anche un regime transitorio per le domande di validazione pervenute all'ISS e all'INAIL fino al quindicesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge n. 77/2020.

IL QUADRO AGGIORNATO DELLE MISURE DI SICUREZZA PREVISTO DAL D.L. 34/2020 DOPO LA CONVERSIONE

Mascherine chirurgiche	Art.66	> L'equiparazione delle mascherine chirurgiche ai DPI, di cui all'art. 74, c.1, del D.Lgs n.81/2008, è valida per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non, compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari
Importazione e validazione in deroga di mascherine chirurgiche e DPI	Art. 66 - bis	> Per assicurare alle imprese il necessario fabbisogno di mascherine chirurgiche e di DPI è previsto che per l'importazione e l'immissione in commercio dei predetti dispositivi sono definiti criteri semplificati di validazione, in deroga alle norme vigenti > E' attribuita la competenza alle regioni per la validazione in

		<p>deroga delle mascherine chirurgiche e dei DPI</p> <p>> Restano efficaci le validazioni in deroga già effettuate dall'ISS e dall'INAIL in attuazione dell'art.15, c. 2 e 3, del D.L. n.18/2020</p>
Sorveglianza sanitaria eccezionale e inidoneità alla mansione	<i>Art. 83</i>	<p>> Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza previsto l'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria, tramite il medico competente, i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità</p> <p>> L'obbligo riguarda i datori di lavoro pubblici e privati, compresi quelli non tenuti alla nomina del medico competente</p> <p>> La sorveglianza sanitaria eccezionale, correlata all'emergenza COVID-19, può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL (Cfr. INAIL, comunicato 1° luglio 2020)</p> <p>> L'inidoneità alla mansione accertata nello svolgimento di tale tipo di sorveglianza non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro</p>
Lavoro agile e valutazione del medico competente	<i>Art.90</i>	<p>> Resta fermo il regime agevolato per il ricorso al lavoro agile e la possibilità di utilizzare l'informativa sui rischi, da comunicare al lavoratore e al RLS, utilizzando il format predisposto dall'INAIL</p> <p>> La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro</p> <p>> Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2 (in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità) che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art.83, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa</p>
Misure di sostegno alle imprese e nuovo bando INAIL	<i>Art.95</i>	<p>> Confermati gli interventi straordinari, tramite l'INAIL, destinati alle imprese, che hanno introdotto nei luoghi di lavoro, successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. n.18/2020, misure per la riduzione del rischio di contagio</p> <p>> Prevista l'adozione da parte dell'INAIL entro il 15 settembre 2020 di un nuovo bando rivolto alle imprese per il concorso al finanziamento dei progetti di investimento e formazione di cui all'art.11, c.5, del D.Lgs. n.81/2008</p>
Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro	<i>Art.120</i>	<p>> Confermato, per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico indicati nell'allegato 2, alle associazioni, alle fondazioni e agli altri enti privati, compresi gli enti del terzo settore, un credito d'imposta nella</p>

		<p>misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19.</p> <p>> In merito si veda anche la Circolare dell'Agencia delle Entrate 10 luglio 2020, n. 20/E, che detta istruzioni anche per quanto riguarda il credito d'imposta previsto dall'art. 125</p>
Credito d'imposta per sanificazione, DPI e strumenti di protezione	<i>Art.125</i>	<p>> Confermato nuovamente il credito d'imposta nella misura del 60% delle spese sostenute nel 2020 per la sanificazione degli ambienti ma anche degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di DPI e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti (es. pannelli barriere e pannelli protettivi) fino a un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario e nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020</p>
Raccolta e riutilizzo dei DPI	<i>Art. 229-bis</i>	<p>> Prevista l'emanazione, da parte del Ministero dell'Ambiente, di linee guida per individuare specifiche modalità per la gestione dei rifiuti di mascherine e guanti monouso durante il periodo dell'emergenza epidemiologica</p> <p>> Previsto l'avvio di un programma sperimentale per la prevenzione, il riuso e il riciclo dei DPI</p>

Equiparazione delle mascherine chirurgiche ai DPI

Da notare ancora, poi, che in sede di conversione, invece, non sono state apportate modifiche all'art. 16 del D.L. n. 18/2020; pertanto, fino al termine dello stato di emergenza sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati DPI, di cui all'art.74, c.1, del D.Lgs. n.81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5-bis, c. 3, del D.L. n. 18/2020.

E a proposito di quest'ultima norma è necessario chiarire che, sempre fino al termine dello stato di emergenza, in coerenza con linee guida dell'OMS è consentito fare ricorso alle mascherine chirurgiche, quale dispositivo idoneo a proteggere gli operatori sanitari; sono utilizzabili anche mascherine prive del marchio CE, previa valutazione da parte dell'Istituto superiore di sanità, ciò evidentemente tenuto conto anche di quanto prevede ora l'art. 66-bis del D.L. n. 34/2020.

Raccolta e riutilizzo dei DPI

Sempre in tema di mascherine chirurgiche e di DPI deve essere anche segnalato, brevemente, che in sede di conversione del D.L. n. 34/2020, la legge n. 77/2020, ha inserito anche il nuovo art.229-bis, che attribuisce al Ministero per l'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, nella fase emergenziale e comunque fino al 31 dicembre 2020, il compito di emanare apposite linee guida finalizzate alla corretta raccolta – ad esempio mediante installazione di box dedicati presso le attività economiche – e, al tempo stesso, prevede l'avvio di un programma sperimentale per la prevenzione, il riuso e il riciclo dei DPI, con una dotazione pari a 1 milione di euro per l'anno 2020.

L'obiettivo è chiaro; in questi mesi si sta registrando un aumento notevole dei rifiuti derivanti dall'utilizzo diffuso di mascherine e guanti monouso da parte della collettività, spesso abbandonati nei luoghi più impensati, e di conseguenza è indispensabile che ci sia un cambiamento delle modalità di raccolta e l'avvio di una nuova stagione in cui deve essere necessariamente dato più ampio spazio ai DPI riutilizzabili, in accordo con le norme tecniche.

Incentivi finanziari e fiscali

Resta da osservare, infine, che in sede di conversione è stata operata anche qualche modifica alla disciplina sugli incentivi finanziari e fiscali in materia di adeguamenti dei luoghi di lavoro, acquisto di DPI e di altri interventi tesi ad attuare le misure anti COVID-19.

In particolare, nell'art. 95 del D.L. n. 34/2020, è stato inserito il nuovo c. 6-bis, che per garantire la ripresa delle attività produttive delle imprese in condizioni di sicurezza, stabilisce che l'INAIL dovrà adottare, entro il 15 settembre 2020, un bando straordinario per il concorso al finanziamento di progetti di investimento delle imprese ai sensi dell'art.11, c.5, del D.Lgs. n. 81/2008, con modalità "rapide e semplificate", anche tenendo conto degli assi di investimento individuati con il bando di finanziamento ISI 2019 revocato dal comma 5 dell'art. 95.

Si tratta, quindi, dei progetti d'investimento e di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e i progetti volti a sperimentare soluzioni innovative, compresi quelli incentrate su sistemi organizzativi e gestionali ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

Un'altra modifica di rilievo si rintraccia, inoltre, con riferimento all'art. 125 del D.L. n.34/2020, relativo al credito d'imposta per la sanificazione, i DPI e gli strumenti di protezione, che non spetta solo ai soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, agli enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, ma anche alle strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale a condizione che siano in possesso del codice identificativo di cui all'art. 13-quater, c. 4, D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2020.

(1) Cfr. anche art.39 del D.L. n.18/2020.

(2) Si veda anche INAIL, comunicato 1° luglio 2020, contenente istruzioni per la richiesta del medico competente tramite il servizio dell'Istituto.

(3) Cfr. art. 26, c.2, D.L. n.18/2020, in materia di certificazione d'invalidità e di condizione di rischio.

(4) Cfr. Regolamento UE n.2016/425 del 9 marzo 2016, sui dispositivi di protezione individuale.

Formazione a distanza, per il Ministero è ancora prioritaria

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 agosto 2020)

Con la ripresa delle attività economiche l'articolo 1, comma 13, del Dl n.33/2020, ha dato anche i primi segnali di apertura nei confronti della formazione in aula all'interno delle aziende, per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

Durante questi mesi di emergenza dovuta alla Sars-Cov-2, infatti, il blocco totale di ogni attività in presenza ha determinato non poche difficoltà per i datori di lavoro (in caso di nuove assunzioni, aggiornamento, etc.), soprattutto in ambito di "safety" in quanto, com'è noto, la formazione è obbligatoria e ad essa sono collegate anche le pesanti sanzioni penali previste dal Dlgs n.81/2008.

Con il Dpcm 11 giugno 2020, prima, e da ultimo con il Dpcm 7 agosto 2020, il Governo ha, così, revocato la sospensione dei corsi di formazione in presenza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, che devono essere gestiti, comunque, nel rispetto delle indicazioni previste dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, oltre che dalle varie ordinanze regionali.

Le indicazioni del ministero del Lavoro

Tale apertura ha, quindi, generato l'idea che ormai, in questa fase, la formazione a distanza (Fad) ritorna ad avere un ruolo secondario, rispetto a quella in presenza, ma a ben vedere le cose non sono in questi termini.

In tal senso, infatti, è da rilevare che il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nella Faq del 26 luglio 2020, ha tenuto a chiarire in primo luogo che «...nei casi in cui non vi siano oggettivamente le condizioni per attivare modalità in videoconferenza sincrona per svolgere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quando sia necessario svolgere sessioni obbligatorie pratiche dei corsi di formazione, è possibile svolgere attività formativa in presenza, a condizione che siano adottate idonee misure di contenimento del rischio di contagio».

Precisa ancora il Ministero che tali indicazioni trovano applicazione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza rivolta alle figure della prevenzione (datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore, etc.) e che «Anche in tali casi rimane da preferire, in questa fase, la modalità a distanza di "videoconferenza in modalità sincrona" anziché la formazione "in presenza", fatta eccezione per i moduli formativi che espressamente prevedono l'addestramento pratico, come per

gli addetti al primo soccorso in azienda».

Quindi, secondo il Ministero la formazione in aula si potrà effettuare quanto "oggettivamente" il datore di lavoro non è in grado di organizzare la Fad tramite videoconferenza in modalità sincrona (Cfr. ministero del Lavoro, Faq 4 maggio 2020), ma ciò appare francamente poco credibile in quanto, ormai, gran parte delle piattaforme informatiche di grande diffusione soddisfano tale requisito.

La priorità della Fad

La Fad, quindi, anche per il ministero del Lavoro costituisce ancora una misura prioritaria di prevenzione del contagio e quella in aula rappresenta la strada percorribile, oltre che nel predetto caso, anche quando si tratta di corsi che prevedono una parte pratica che si rileva, ad esempio, non solo nei corsi per addetto al primo soccorso, ma anche in quelli per addetti all'antincendio e per i carrellisti.

L'emergenza, infatti, non è ancora terminata e dal Dpcm 7 agosto 2020 si rileva che il rischio di aggregazione e di affollamento, potenzialmente presente nelle attività in aula, deve indurre sempre alla massima precauzione; peraltro, va osservato che il Protocollo condiviso dalle parti sociali del 24 aprile 2020, continua ancora a prevedere lo stop delle attività in presenza, anche se sarebbe auspicabile un aggiornamento di tale disposizione collettiva al mutato quadro normativo generale.

Rientrano nei costi gli oneri di sicurezza extra per Covid-19

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2020)

Nei contratti pubblici, tempi ridotti e certi per il pagamento degli stati di avanzamento, inclusi gli oneri aggiuntivi per la sicurezza.

23

Lo stabilisce l'articolo 8 del decreto legge 76/2020 che per le procedure di pagamento nell'ambito dei contratti pubblici già in corso alla data dell'entrata in vigore del decreto legge stesso: il direttore dei lavori, in relazione alle lavorazioni effettuate al 17 luglio 2020 e anche in deroga alle specifiche clausole contrattuali, adotta lo stato di avanzamento entro 15 giorni, mentre il certificato di pagamento dovrà essere emesso contestualmente e comunque entro i 5 giorni successivi. Entro 15 giorni dall'emissione di quest'ultimo certificato, dovrà essere effettuato il materiale pagamento dello stato di avanzamento.

Una ulteriore novità riguarda le straordinarie misure di sicurezza imposte all'impresa esecutrice a seguito della "rivisitazione", da parte del coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 100 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro). Si tratta delle misure di sicurezza straordinarie e specifiche contenute nel Protocollo d'intesa del 14 marzo scorso riguardante la ripresa dei lavori in sicurezza nei cantieri edili da coordinarsi, ovviamente, con quello più in generale riguardante le attività lavorative e produttive del 24 aprile 2020, in quanto applicabile.

Dato che sono misure di sicurezza aggiuntive rispetto a quelle a suo tempo individuate e quantificate in relazione al progetto di esecuzione dell'opera, opportunamente l'articolo 8 del DL 76/2020 ne ha previsto l'inserimento nei costi della sicurezza e il relativo pagamento nei termini sopra indicati. La garanzia, collegata al coronavirus, nei confronti dell'appaltatore opera non soltanto in relazioni ai maggiori costi della sicurezza, ma trova applicazione anche sul regolare svolgimento delle attività, ovvero sulla regolare esecuzione dei servizi o delle forniture o impedimento a ultimare i lavori, i servizi o le forniture, nel termine previsto da contratto.

Infatti viene ora stabilito che, ove il rispetto delle misure di contenimento previste dalle disposizioni speciali richiamate impedisca, anche solo parzialmente, il rispetto di tali termini, la circostanza non è imputabile all'esecutore ma costituisce causa di forza maggiore. In tal caso l'esecutore, in base

all'articolo 107, comma 4, del Dlgs 50/2016, è tenuto a proseguire le parti di lavoro eseguibili, ovvero provvedere alla sospensione parziale di quelli non eseguibili. La circostanza non sarà imputabile all'esecutore ai fini della proroga del termine, trovando in tal caso applicazione l'ipotesi prevista dall'articolo 107, comma 5.

Sempre in materia di appalti pubblici, l'articolo 8 del decreto 76/2020, mentre da una parte, in sede di partecipazione ad una procedura d'appalto tra le cause di esclusione elimina la presenza di eventuali condanne del subappaltatore, dall'altra inserisce una ulteriore causa di esclusione dell'appaltatore dalla gara, qualora la stazione appaltante sia a conoscenza e possa adeguatamente dimostrare che quest'ultimo non ha ottemperato agli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali non definitivamente accertati, qualora tale mancato pagamento costituisca una grave violazione ai sensi rispettivamente del secondo e quarto periodo dell'articolo 107, comma 4, del Dlgs 50/2016. È evidente a questo punto che se tale ultima modifica dovesse essere confermata in sede di conversione nei termini indicati, non si potrà parlare di legge di "semplificazione" in quanto l'intervento della stazione appaltante avverrebbe anzitempo, ancor prima della definizione di eventuale contenzioso in corso tra l'operatore e l'istituto di previdenza, con la conseguenza di comprometterne anche l'esito.

Misure di protezione collettive prioritarie sui luoghi di lavoro

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi", 2 settembre 2020)

In materia di sicurezza sul lavoro il criterio di priorità delle misure di protezione collettiva nei luoghi di lavoro rispetto a quelle individuali ha carattere diffuso in quanto richiamato più volte dal Dlgs n. 81/2008, il Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

25

Lo ha ricordato la Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 18137/20 pubblicata lunedì 31 agosto, con la quale, cassando la sentenza della Corte territoriale, ha accolto il ricorso dei genitori di un lavoratore che aveva subito un infortunio mortale per una caduta da 12 metri.

La vittima, dipendente di una impresa subappaltatrice, stava operando sul tetto di un capannone industriale della ditta committente e, per motivi non accertati, si era sganciato dalla linea vita di ancoraggio, precipitando al suolo. La circostanza che il lavoratore fosse stato dotato di adeguati ed efficienti dispositivi di protezione individuale (Dpi) (cintura e imbragatura) a tutela del pericolo di caduta dall'alto, in alternativa alle misure di sicurezza collettive, e che l'evento si fosse verificato per una condotta imprevedibile e azzardata, convinceva la Corte di merito ma non quella di legittimità.

La prima sosteneva che il riferimento normativo al criterio di priorità lascia al soggetto responsabile un margine di apprezzamento legato a una serie di fattori, fra cui l'opportunità di evitare la creazione e la diffusione di ulteriori rischi connessi alla predisposizione delle misure collettive e l'esigenza datoriale di contenere costi e tempi.

Su tale motivazione non ha concordato la Cassazione, che l'ha ritenuta in contrasto anche con il quadro normativo, a partire da quell'articolo 15 del Dlgs n. 81/2008, il quale, elenca le misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e tra esse, al comma 1, lettera i), stabilisce che sia assegnata priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale, criterio da seguire con particolare riguardo nelle lavorazioni in "quota" in base all'articolo 111 del Testo unico. I giudici di legittimità hanno ricordato che i Dpi vanno impiegati se i rischi non possono essere evitati o ridotti con i mezzi di protezione collettiva (articolo 75 del Testo unico), nonché la possibilità di adottare misure di sicurezza equivalenti ed efficaci, in caso di esecuzione di lavori particolari per cui è richiesta l'eliminazione temporanea di un dispositivo di sicurezza collettiva, terminato il quale sia disposto l'immediato ripristino delle misure collettive

(articolo 111 Testo unico). È stata, ancora, evidenziata la necessità di accertare, prima dell'esecuzione di lavori su lucernari, tetti, coperture e simili e fermo restando l'obbligo di predisporre misure di protezione collettiva, che tali strutture abbiano resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego (articolo 148 del Testo Unico).

Per la Cassazione appare chiaro, quindi, come nei casi citati e in particolare nei lavori sui tetti sia obbligatoria la predisposizione di misure di protezione collettiva, con l'unico ed esclusivo limite dato dal fatto che la realizzazione di tali misure risulti incompatibile con lo stato dei luoghi o impossibile per altre ragioni tecniche, la cui prova in giudizio grava però sul datore di lavoro e, per quanto di competenza, sui soggetti titolari di posizioni di garanzia.

Infortunio sul lavoro e reato di favoreggiamento

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pagg. 59-61)

LA MASSIMA

Infortunio sul lavoro – Lesioni personali colpose – Pericolo di licenziamento – Reato di favoreggiamento personale del lavoratore per condotta mendace sulle modalità dell'infortunio – Valutazione – Sussiste

Risponde del reato di favoreggiamento personale, di cui all'art. 378 cod. pen., il lavoratore che rende dichiarazioni mendaci sulle modalità d'infortunio sul lavoro accaduto ad un suo collega, potenzialmente utili a sviare le indagini nei confronti del datore di lavoro e del responsabile della sicurezza del cantiere. Non è invocabile il beneficio dell'esimente dell'art. 384 cod. pen. in quanto non risulta dimostrata una situazione di necessità determinata del pericolo di licenziamento.

Cass. pen. sez. VI, 23 luglio 2020, n. 22253 – Pres. Bricchetti; Rel. Paternò Raddusa

Le ultime riforme epocali in materia antinfortunistica, varate prima con il D.Lgs. n. 626/1994 e, poi, con il D.Lgs. n. 81/2008, stentano ancora a raggiungere uno degli obiettivi fondamentali della Direttiva quadro 89/391/CEE, ossia la concreta diffusione nel mondo del lavoro della necessaria cultura della sicurezza.

Se ne parla spesso negli ultimi tempi e il sensore più affidabile che dimostra tale criticità è l'ormai sterminata produzione giurisprudenziale da cui emerge, invero, uno spaccato poco edificante, che dimostra di come la concezione della sicurezza come bene comune di tutti – datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, etc. – e la sua valenza prioritaria rispetto a ogni altro interesse, anche economico, è ancora lontana dall'essere radicata diffusamente nel nostro Paese.

Un esempio emblematico, sotto tale profilo, appare il caso affrontato recentemente dalla S.C. di Cassazione pen., sez. VI, 23 luglio 2020, n. 22253, relativa al reato di favoreggiamento commesso da un lavoratore in caso d'infortunio sul lavoro, che dimostra ancora più chiaramente, tra l'altro, questa realtà che dovrebbe indurre il legislatore a intervenire dalle fondamenta, quindi, in primo luogo sull'istruzione scolastica.

La vicenda

La vicenda processuale affrontata dai Giudici di legittimità riguarda, infatti, un infortunio sul lavoro avvenuto all'interno di un cantiere; gli ispettori dell'A.S.L. avevano sentito i lavoratori per cercare di procedere alla ricostruzione dell'accaduto e gli accertamenti compiuti da un lato si sono indirizzati verso il datore di lavoro e il responsabile della sicurezza del cantiere mentre, dall'altro, si sono concentrati anche sul lavoratore E.D., collega dell'infortunato, che avrebbe mentito sulle modalità con le quali detto infortunio si sarebbe verificato.

Ecco, quindi, che sia il Tribunale di Milano che la Corte di Appello della stessa città riconoscevano l'E.D. responsabile del reato di favoreggiamento personale di cui all'art. 378 cod. pen.; in particolare, la Corte riduceva la pena inflitta in primo grado in ragione del riconoscimento delle circostanze attenuanti generiche.

28

L'imputato, quindi, ha proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito.

In particolare, il ricorrente ha lamentato sostanzialmente il difetto di motivazione e la violazione di legge, quanto alla ritenuta configurabilità del favoreggiamento contestato, facendo rilevare che la sentenza impugnata avrebbe «accordato credibilità al narrato del D., parte lesa nel sinistro riferito; e ciò malgrado le iniziali reticenze in particolare mostrate dopo l'infortunio sul lavoro che ebbe a coinvolgerlo, allorquando diede una versione diversa dei fatti, che escludeva ogni responsabilità per il datore di lavoro e per il responsabile della sicurezza del cantiere ove il fatto si era verificato e che coincideva con le dichiarazioni dell'imputato, ora ritenute mendaci, quanto alla assenza dell'E.D. dal posto del sinistro nel momento in cui lo stesso ebbe a verificarsi».

Secondo il ricorrente, quindi, i giudici di merito non solo avrebbero travisato tali dichiarazioni, ma non avrebbero nemmeno – sempre a suo avviso – tenuto presente del timore di ritorsioni da parte del datore di lavoro, ossia del pericolo licenziamento, che, a quanto sembra di capire, sarebbe la genesi che giustificerebbe la non coincidenza al vero della prima versione offerta, e che avrebbe dovuto consentire di beneficiare dell'esimente di cui all'art. 384 cod. pen.

Per altro viene anche fatto rilevare che i giudici non avrebbero nemmeno tenuto in debito conto, poi, le dichiarazioni degli altri lavoratori presenti sul cantiere, che sentiti dalla A.S.L. di Milano, avevano negato la presenza dell'imputato sul luogo del sinistro.

IL REATO DI FAVOREGGIAMENTO PERSONALE - ART. 378 COD. PEN.

Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce [la pena di morte o] l'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, comprese quelle svolte da organi della Corte penale internazionale, o a sottrarsi alle ricerche effettuate dai medesimi soggetti, è punito con la reclusione fino a quattro anni.

Quando il delitto commesso è quello previsto dall'articolo 416 bis, si applica, in ogni caso, la pena della reclusione non inferiore a due anni.

Se si tratta di delitti per i quali la legge stabilisce una pena diversa, ovvero di contravvenzioni, la pena è della multa fino a euro 516.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile o risulta che non ha commesso il delitto.

I motivi della decisione

Il reato di favoreggiamento personale del lavoratore - La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, ritenuto inammissibile il ricorso presentato facendo osservare, in primo luogo, che lo stesso è teso a un riesame del merito, quindi è volto a sovrapporre la propria valutazione a quella dei giudici dei gradi precedenti laddove, invece, ciò non è consentito, nemmeno quando si cerchi di pervenire a detto risultato eccependo, come nella specie, un asserito travisamento della prova, posto a fondamento, implicitamente, anche della contestata configurabilità del reato ascritto al ricorrente.

Sotto tale profilo viene fatto osservare che il travisamento della prova sussiste quando emerge che la sua lettura sia affetta da errore "revocatorio", per omissione, invenzione o falsificazione; in questo caso, difatti «... la difformità cade sul significante (sul documento) e non sul significato (sul documentato). Non costituisce dunque il mezzo per valutare nel merito la prova, bensì lo strumento per saggiare la tenuta della motivazione alla luce della sua coerenza logica con i fatti sulla base dei quali si fonda il ragionamento» (1).

Chiarito ciò, osserva la S.C. di Cassazione nel caso di specie sia i giudici di merito di primo che di secondo grado, sono stati concordi nel ritenere che l'imputato ha mentito alla PG sulle modalità dell'infortunio sul lavoro occorso al collega e avvenuto in sua presenza, rendendo così dichiarazioni potenzialmente utili a sviare le indagini che si svolgevano, per quel sinistro, nei confronti del datore di lavoro e del responsabile della sicurezza per l'ipotesi di reato di lesioni colpose di cui all'art. 590 cod. pen.

Da ciò discende, quindi, il reato di favoreggiamento personale previsto dall'art. 378 cod. pen.

Condotta mendace del lavoratore e pericolo di licenziamento - In relazione, poi, al pericolo di licenziamento che, secondo la difesa, sarebbe stato concreto e tale da giustificare le dichiarazioni dell'imputato, secondo la S.C. di Cassazione come correttamente fatto rilevare dalla Corte territoriale lo stesso non è stato dimostrato dal lavoratore ricorrente con dei fatti concreti; il pericolo addotto risponderebbe, invece, a una «... mera suggestione logica, peraltro immediatamente smentita dalla conferma delle dichiarazioni mendaci che hanno concretato il favoreggiamento contestato, ribadite dal ricorrente nel corso del giudizio, allorquando era già stato

licenziato da tempo e pur potendo avvalersi della via d'uscita garantita dall'art. 376 cod. pen.» (2).

La mancata dimostrazione di siffatto pericolo, quindi, non consente all'imputato di beneficiare dell'esimente di cui all'art. 384 cod. pen., invocato dalla difesa, in base al quale «Nei casi previsti dagli articoli 361, 362, 363, 364, 365, 366, 369, 371 bis, 371 ter, 372, 373, 374 e 378, non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé medesimo o un prossimo congiunto da un grave e inevitabile nocumento nella libertà o nell'onore» (3).

Insomma, per i Giudici di legittimità il ricorrente ha tenuto una condotta finalizzata a coprire il datore di lavoro e il responsabile della sicurezza e, guardando più ampiamente a quello che spesso si verifica in molte realtà aziendali, si tratta di un elemento che sembra far trasparire, quindi, anche un grave gap culturale sul piano prevenzionale sul quale riflettere.

30

Osservazioni conclusive

Rapporto con altri reati in materia di lavoro - Alla luce di tali insegnamenti espressi magistralmente dalla S.C. di Cassazione appare opportuno compiere, quindi, anche qualche ulteriore breve osservazione conclusiva.

Il reato di favoreggiamento personale previsto dall'art. 378 cod. pen. si configura come un illecito che può manifestarsi in varie forme, purché effettivamente idonee ad intralciare le investigazioni o le ricerche dell'Autorità.

In relazione, poi, alle cd. condotte omissive la dottrina maggioritaria ritiene che possano integrare tale reato i casi di reticenza o di rifiuto a fornire notizie utili alle indagini.

Si tratta, quindi, di condotte che, come dimostra il caso affrontato dai Giudici di legittimità, possono facilmente rilevarsi nell'ambito lavoristico e in relazione a diversi reati; senza alcuna pretesa d'esaustività vanno richiamati, a mero titolo esemplificativo, oltre il reato di lesioni colpose con violazione delle norme antinfortunistiche di cui al già citato art. 590 cod. pen., anche quelli previsti dall'art. 589 cod. pen. (Omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche), dall'art. 437 cod. pen. (Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro) e dall'art. 451 cod. pen. (Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro).

Senza dimenticare, poi, il reato d'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-bis cod. pen. che, com'è noto, è stato introdotto principalmente per un più efficace contrasto al fenomeno del caporalato, ancora molto diffuso in alcuni settori come l'agricoltura e l'edilizia, che punisce tutte quelle condotte che determinano gravi effetti distorsivi del mercato del lavoro, caratterizzate dallo sfruttamento mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno e di necessità dei lavoratori, che terminano non solo delle violazioni alla disciplina sull'avviamento nel mercato del lavoro, ma realizzano un vero e proprio sfruttamento della

manodopera sulla quale, per altro, va ricordato che la Commissione Europea con comunicato 16 luglio 2020, n. C (2020) 4813, ha invitato anche l'Italia ad un'opera di più intensa vigilanza a tutela dei lavoratori stagionali che, quasi sempre, sono i più colpiti.

Per altro in tali casi non di rado si rileva da parte degli stessi lavoratori condotte tesse in qualche modo a coprire i loro datori di lavoro ma, in considerazione del loro stato di bisogno e di necessità, dovrebbe trovare applicazione, previo accertamento del giudice, il beneficio previsto dal già citato art. 384 cod. pen.

(1) *Cfr. Cass. pen. Sez. Unite, 19 gennaio 2017, n. 18620.*

(2) *Si osservi che l'art. 376 cod. pen. stabilisce che "Nei casi previsti dagli articoli 371bis, 371ter , 372 e 373, nonché dall'art. 375, primo comma, lett. b), e all'art. 378, il colpevole non è punibile se, nel procedimento penale in cui ha prestato il suo ufficio o reso le sue dichiarazioni, ritratta il falso e manifesta il vero non oltre la chiusura del dibattimento. Qualora la falsità sia intervenuta in una causa civile, il colpevole non è punibile se ritratta il falso e manifesta il vero prima che sulla domanda giudiziale sia pronunciata sentenza definitiva, anche se non irrevocabile". Da rilevare che Corte Costituzionale con sentenza 30 marzo 1999, n. 101, ha dichiarato illegittima de primo comma, in quanto non prevede l'operatività della ritrattazione anche nel caso di falsa o reticente dichiarazione resa alla polizia giudiziaria, che agisca su delega del pubblico ministero.*

(3) *In tal senso, per i reati in materia antinfortunistica, si veda anche Cass. pen. Sez. VI, 17 ottobre 2011, n. 37398, relativa a mendaci informazioni rese dai lavoratori di un'impresa edile nell'ambito di un procedimento penale per violazione di norme antinfortunistiche a seguito di un incidente sul lavoro patito da un operaio straniero.*

Infortunio sul lavoro, onere della prova

(Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 28 agosto 2020, n. 33, pag. 65)

Nota a sentenza Cassazione Sezione Lavoro 6 luglio 2020, n. 13915

32

Un lavoratore conveniva in giudizio la ditta individuale presso cui aveva prestato attività lavorativa subordinata come autotrasportatore in prova, ed esponeva di aver subito un infortunio sul lavoro, deducendo che "mentre era intento allo svolgimento operazioni di scarico del materiale trasportato sull'autoarticolato aziendale, il veicolo si era ribaltato ed egli era rimasto schiacciato sotto il peso della cabina, riportando gravissime lesioni".

La Corte d'Appello di Cagliari - Sezione distaccata di Sassari riformava la decisione resa dal Tribunale di Sassari e dichiarava la ditta individuale responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, liquidando il danno non patrimoniale nella misura di euro 1.252.035,00 (danno da invalidità permanente e da inabilità temporanea totale).

La Corte d'Appello rilevava che "dalle acquisizioni probatorie - segnatamente, dalla relazione stilata dai carabinieri nella immediatezza dei fatti - era emerso che alla base del primo pistone dell'autoarticolato vi era un cavo di acciaio spezzato che palesava evidenti segni di una rottura di antica data, della quale la presenza di ruggine era evidente prova", e che "gli accertamenti peritali svolti in prime cure, avevano inoltre accertato che il carico trasportato sul semirimorchio era superiore di circa 800,00 kg. rispetto a quello indicato nel relativo libretto di circolazione e che l'automezzo non era stato sottoposto alla revisione periodica".

La Corte territoriale riteneva dunque "assolti dal lavoratore gli oneri di allegazione e di prova sul medesimo gravanti, concernenti l'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, ed il nesso causale fra l'uno e l'altro; inadempiti, gli obblighi di sicurezza e di informazione cedenti a carico della parte datoriale".

Avverso tale decisione il datore di lavoro ha proposto ricorso per Cassazione, censurando la decisione sotto diversi profili.

La Suprema Corte ritiene immune da vizi l'iter argomentativo della Corte di Appello di Sassari, ad

eccezione della statuizione concernente la liquidazione del danno non patrimoniale, oggetto dell'ultimo motivo di ricorso, in quanto "il giudice del gravame non si è attenuto ai principi consolidati nella giurisprudenza di questa Corte secondo cui la liquidazione equitativa, anche nella sua forma cd. "pura", consiste in un giudizio di prudente contemperamento dei vari fattori di probabile incidenza sul danno nel caso concreto, sicché, pur nell'esercizio di un potere di carattere discrezionale, il giudice è chiamato a dare conto, in motivazione, del peso specifico attribuito ad ognuno di essi, in modo da rendere evidente il percorso logico seguito nella propria determinazione e consentire il sindacato del rispetto dei principi del danno effettivo e dell'integralità del risarcimento (cfr. Cass. 13/9/2018 n.22272)".

In particolare, per quanto qui rileva, la ditta individuale impugnava la sentenza di secondo grado deducendo, tra gli altri motivi di ricorso, la violazione e falsa applicazione degli artt. 1218 e 2087 c.c. e degli artt. 414, 345, 346 e 112 c.p.c., poiché la sentenza della Corte di Appello "allo scopo di conferire maggior forza alla propria decisione, abbia inammissibilmente posto a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare, indipendentemente dalle allegazioni del lavoratore, una serie di circostanze relative all'assolvimento dell'obbligo di formazione, così tramutando la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. in una ipotesi di responsabilità oggettiva".

La Suprema Corte dichiara non meritevoli di accoglimento tali motivi di ricorso del lavoratore, ritenendo che "deve considerarsi che il giudice del merito non ha operato un'indebita inversione di tale onere, trasferendolo sulla controparte, ma ha ritenuto che lo stesso fosse stato debitamente assolto alla stregua delle acquisizioni probatorie in atti e che la parte datoriale-debitrice, ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. non avesse provato che la non esatta esecuzione della stessa obbligazione posta a suo carico o comunque il pregiudizio che aveva colpito la controparte, derivassero da causa a lui non imputabile".

La Suprema Corte rileva, infatti, che la responsabilità ex art. 2087 c.c. è "di carattere contrattuale", e non oggettiva, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge, ai sensi dell'art. 1374 c.c., dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, e, di conseguenza, il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 c.c. sull'inadempimento delle obbligazioni.

La Cassazione ritiene, altresì, che "l'accertato rispetto delle norme antinfortunistiche di cui al D.P.R. n. 626 del 1994, e dell'allegato 6^a a tale decreto non esonera affatto il datore di lavoro, dall'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento, con particolare riguardo all'assetto organizzativo del lavoro, specie quanto ai compiti dell'apprendista, alle istruzioni impartitegli, all'informazione e formazione sui rischi nelle lavorazioni (vedi Cass. 18/5/2007 n.11622, Cass. 24/1/2012 n.944, Cass. 2/10/2019 n.24629)".

Sul punto, inoltre, è risultato dalle acquisizioni probatorie "analiticamente scrutinate dai giudici del gravame" che tale onere non sia stato adempiuto dalla ditta individuale, in considerazione, anche, delle dichiarazioni rese da quest'ultima in sede di libero interrogatorio, nel corso del quale la stessa aveva ammesso di ""non aver fatto alcuna raccomandazione" al lavoratore sulle modalità di funzionamento del semirimorchio ed in particolare del suo sollevamento".

Illeciti in materia di lavoro, non basta la buona fede del datore per evitare la condanna se la sanzione non viene pagata

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 agosto 2020)

La crisi economica degli ultimi anni, che rischia di aggravarsi ulteriormente per effetto della pandemia da Sars-Cov-2, sta evidenziando anche la crescente difficoltà da parte di molti datori di lavoro nel sanare gli illeciti commessi in materia di lavoro.

Si tratta, invero, di un profilo delicato e sempre più attuale che dimostra come gli istituti deflattivi del processo penale sono diventati ormai, specie di questi tempi, sempre meno efficaci.

In tal senso appare emblematico il caso affrontato dalla Cassazione pen. sez. III, 30 luglio 2020, n. 23184, riguardante un datore di lavoro che è stato condannato alla pena di euro 2.000,00 di ammenda, con diniego della sospensione condizionale della pena, per avere installato all'interno di un cantiere un ponteggio non a norma, violando così l'articolo 122 del Dlgs n.81/2008.

Sanatoria parziale dell'illecito

Il datore di lavoro, infatti, è stato destinatario di un verbale di prescrizione obbligatoria, impartita dal personale dell'Ispettorato del lavoro ai sensi del Dlgs n.758/1994; da quanto è possibile desumere dalla sentenza l'imputato aveva ottemperato alla prescrizione, adeguando il ponteggio, ma successivamente non aveva provveduto al pagamento della somma prevista (pari a un quarto del massimo dell'ammenda) nel termine dei trenta giorni.

Il datore di lavoro ha, così, fatto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito e lamentando, tra l'altro, la sussistenza del vizio di violazione di legge, riferito all'articolo 131 bis del Codice penale, in quanto, nella specie, sussistevano a suo avviso tutti i presupposti richiesti per l'applicazione della causa di non punibilità, sottolineando in particolare che i giudici di appello, pur avendo riconosciuto la sua buona condotta, per aver prontamente adempiuto ai rilievi dell'organo di controllo, e l'episodicità del fatto, avevano contraddittoriamente valutato la gravità del comportamento criminoso e il grado di colpevolezza con formule generiche, quali l'entità del danno o del pericolo e la pluralità delle omissioni, senza considerare che nessun danno era stato cagionato ai lavoratori dipendenti.

Buona fede e mancato pagamento della sanzione amministrativa

I giudici di legittimità hanno, tuttavia, respinto il ricorso precisando che la buona fede e la natura del reato di pericolo non hanno un valore esimente della responsabilità penale del datore di lavoro che, comunque, ha messo a disposizione dei lavoratori un'attrezzatura di lavoro pericolosa.

Infatti, se il pagamento dell'oblazione, cui il contravventore viene ammesso a seguito dell'eliminazione della violazione accertata degli ispettori, configura una causa di estinzione del reato, così come previsto dall'articolo 24 del Dlgs n.758/1994, il mancato pagamento della somma prescritta in sede amministrativa non elimina, per effetto del successivo adempimento, la contravvenzione già perfezionatasi in tutti i suoi elementi costitutivi al momento della constatazione, coincidente con il sopralluogo eseguito nel cantiere dal competente organo di vigilanza.

Pertanto, secondo la Cassazione «il tardivo adempimento alle prescrizioni dell'organo amministrativo resta un post factum del tutto neutro rispetto al disvalore, anche in termini di offensività, dell'illecito penale».

Di conseguenza la buona fede del datore di lavoro che, comunque, aveva messo a norma il ponteggio, non estingue la contravvenzione in assenza del pagamento della sanzione nei termini di legge previsti, né ha rilievo che si tratti di reati di pericolo in cui, quindi, dalla condotta omissiva non è scaturito un infortunio sul lavoro.

Per altro, secondo i giudici, è anche destituita di fondamento la contestazione difensiva secondo la quale trattandosi di reato di pericolo prontamente sanato dall'imputato, nessun danno sarebbe stato cagionato ai lavoratori dipendenti.

Infatti, da un lato la messa in uso di un ponteggio non a norma non è una violazione meramente formale – visto che espone i lavoratori al grave rischio di caduta dall'alto – mentre dall'altro osserva ancora la Cassazione «nei reati di pericolo, l'offesa al bene giuridico protetto si traduce in un nocimento potenziale dello stesso, che viene soltanto minacciato», quindi si realizza una condotta che lede il diritto alla salute del lavoratore, protetto dall'articolo 32 della Costituzione.

AGENTI BIOLOGICI: pubblicato il report sull'indagine EU-OSHA

(Luca Bardelloni, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 26 agosto 2020)

Report EU-OSHA – "Biological agents and prevention of work-related diseases: a review" – 27 luglio 2020

37

L'agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il report intitolato "Biological agents and prevention of work-related diseases: a review".

Come si legge nel sito dell'agenzia, il documento è il risultato finale di un progetto di ampia portata che è stato commissionato per affrontare l'esposizione agli agenti biologici sul luogo di lavoro e i relativi effetti sulla salute.

Il progetto ha previsto 5 punti chiave, ovvero

- una rassegna della letteratura scientifica,
- interviste con gli esperti,
- sessioni di gruppi tematici,
- un seminario con le parti interessate,
- infine, la redazione del report finale.

L'agenzia europea mira a sensibilizzare in merito al problema dell'esposizione agli agenti biologici sul luogo di lavoro e al riconoscimento dei relativi problemi di salute, obiettivi che possono essere centrati solo fornendo informazioni affidabili e utilizzabili al fine di istituire misure preventive efficaci.

Il report contiene un'analisi approfondita di cinque settori occupazionale particolarmente a rischio di esposizione, ovvero

-settore sanitario,

-attività lavorative incentrate sugli animali,

-trattamento dei rifiuti e delle acque reflue,

-campicoltura,

-attività lavorative che prevedono viaggi o contatti con i viaggiatori.

Il progetto si focalizza inoltre sui rischi emergenti, compresi i batteri multiresistenti e la diffusione globalizzata degli agenti infettivi, come ad esempio l'insorgenza delle epidemie di sindrome respiratoria acuta grave (SARS) e di COVID-19.

Rassegna di normativa

(G.U. 1 settembre 2020, n. 217)

Sicurezza

39

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 30 giugno 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03561)

(G.U. 2 luglio 2020 n. 165)

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

COMUNICATO

Avviso pubblico ISI Agricoltura 2019-2020 - Incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (20A03481)

(G.U. 6 luglio 2020 n. 168)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 9 luglio 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03744)

(G.U. 10 luglio 2020 n. 172)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 luglio 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03814)

(G.U. 14 luglio 2020 n. 176)

LEGGE 14 luglio 2020, n. 74

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00092)

(G.U. 15 luglio 2020 n. 177)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

COMUNICATO

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 luglio 2020, recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03870)

(G.U. 15 luglio 2020 n. 177)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 16 luglio 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03912)

(G.U. 16 luglio 2020 n. 178)

LEGGE 17 luglio 2020, n. 77

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00095)

(G.U. 18 luglio 2020 n. 180)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

COMUNICATO

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive ai sensi dell'articolo 9 del decreto 6 febbraio 2018. (20A03721)

(G.U. 18 luglio 2020 n. 180)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 10 luglio 2020

Norme tecniche di prevenzione incendi per gli edifici sottoposti a tutela ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, aperti al pubblico, destinati a contenere musei, gallerie, esposizioni, mostre, biblioteche e archivi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (20A03826)

(G.U. 22 luglio 2020 n. 183)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo (20A03832)

(G.U. 23 luglio 2020 n. 184)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (20A03833)

(G.U. 23 luglio 2020 n. 184)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (20A03834)

(G.U. 23 luglio 2020 n. 184)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 24 luglio 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A04099)

(G.U. 27 luglio 2020 n. 187)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 29 luglio 2020

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (20A04213)

(G.U. 30 luglio 2020 n. 190)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 1 agosto 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A04245)

(G.U. 3 agosto 2020, n. 193)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 agosto 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A04399)

(G.U. 8 agosto 2020, n. 198)

DECRETO LEGISLATIVO 31 luglio 2020, n. 101

Attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom

e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117. (20G00121)
(G.U. 12 agosto 2020, n. 201, S.O., n. 29)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 19 novembre 2019

Revisione delle patenti di abilitazione per l'impiego dei gas tossici rilasciate o revisionate nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2015. (20A04340)
(G.U. 12 agosto 2020, n. 201)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 12 agosto 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A04514)
(G.U. 13 agosto 2020, n. 202)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 4 agosto 2020**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 691). (20A04352)
(G.U. 13 agosto 2020, n. 202)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 16 agosto 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A04564)
(G.U. 17 agosto 2020, n. 204)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER
L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO
DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19**

ORDINANZA 27 agosto 2020

Ulteriori disposizioni circa l'importazione di beni per fronteggiare l'emergenza Codiv-19. (Ordinanza n. 19). (20A04705)
(G.U. 31 agosto 2020 n. 216)



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.