



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Novembre 2020**

realizzata da 24 ORE Professionale per

**Fondazione
Rubes Triva**

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 ispezioni

IL POTERE DI DISPOSIZIONE PER LA VIOLAZIONE DI NORME IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE, PRIME INDICAZIONI PER IL PERSONALE ISPETTIVO

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con Circolare 30 settembre 2020, n. 5, ha fornito le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione da parte del personale ispettivo.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Sicurezza24", 29 ottobre 2020)

5

Sicurezza e verifiche

APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO MATERIALI DI TIPO MOBILE, PUBBLICATE DALL'INAIL LE ISTRUZIONI PER LA PRIMA VERIFICA PERIODICA

Disponibile sul sito internet dell'Inail il documento "Apparecchi di sollevamento materiali di tipo mobile" che tratta degli apparecchi di sollevamento di tipo mobile, descrivendone le caratteristiche costruttive precipe, l'evoluzione dello stato dell'arte e soprattutto fornendo indicazioni dettagliate per la compilazione della scheda tecnica e la redazione del verbale di verifica periodica.

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Sicurezza24", 28 ottobre 2020)

8

COVID-19 e smart working - 1

OPZIONE PER I DATORI, DIRITTO PER DISABILI E LAVORATORI FRAGILI

Durante il lockdown e nella successiva fase di ripresa lo smart working ha registrato un boom di adesioni e ciò in quanto ha rappresentato, in alcuni casi, l'unico modo per poter proseguire l'attività lavorativa, oltre che una fondamentale misura di prevenzione per tutti.

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 ottobre 2020)

10

COVID-19 e smart working - 2

DA MISURA ANTI-CONTAGIO A MODELLO DI SVILUPPO

L'emergenza sanitaria è stata per lo smart working un importante trampolino di lancio in Italia. Seppure questo innovativo istituto sia stato introdotto dal legislatore già a partire dal 2017, per molto tempo esso è restato uno strumento "di nicchia" in Italia. Questo periodo di "sperimentazione di massa" potrebbe cambiare la percezione che gli imprenditori italiani hanno dello smart working.

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 ottobre 2020)

13

Sicurezza UE

AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI: TRE NUOVI LIMITI PROPOSTI DALLA COMMISSIONE UE

La Commissione europea ha presentato in data 22 settembre 2020 la proposta della quarta revisione della direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni.

(Luca Bardelloni, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Sicurezza24", 10 ottobre 2020)

16

COVID-19 e sicurezza DPI

VALIDAZIONE IN DEROGA DPI, NUOVI CRITERI SEMPLIFICATI PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA

La situazione emergenziale che si è venuta a determinare per effetto della pandemia da Sars-Cov-2 ha portato allo scoperto anche la notevole fragilità del sistema di produzione e di approvvigionamento dei dispositivi di protezione individuale (Dpi), che hanno indotto il legislatore a ricorrere a norme straordinarie.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 ottobre 2020)

18

Sicurezza e giurisprudenza – 1

RESPONSABILITÀ EX ART. 2087 C.C. E ONERE DELLA PROVA

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Milano confermava la sentenza del Tribunale locale che aveva respinto la domanda di risarcimento del danno avanzata da un lavoratore nei confronti della Società datrice di lavoro, in relazione all'infortunio occorsogli nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 23 ottobre 2020, pag. 75-79)

20

Sicurezza e giurisprudenza – 2

REATO DI CAPORALATO SE C'È SOGGEZIONE DEL LAVORATORE

Non basta che vi sia una situazione di irregolarità amministrativa nell'occupare un lavoratore extracomunitario, seppure accompagnata da una situazione di disagio e di bisogno, perché si concretizzi il reato di "caporalato" previsto e punito dall'articolo 603-bis del Codice penale, ma occorre anche che venga accertata la presenza di una soggezione del lavoratore al datore di lavoro e/o al caporale.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 ottobre 2020)

22

Sicurezza e giurisprudenza – 3

MISURE DI SICUREZZA COLLETTIVA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Gli eredi di un lavoratore ricorrevano davanti al Tribunale di Parma al fine di ottenere, dalla società datrice di lavoro, il risarcimento dei danni conseguenti all'infortunio mortale occorso al dipendente, precipitato al suolo da un'altezza di circa dodici metri mentre stava svolgendo lavori di riparazione in subappalto sul tetto di un capannone industriale della società committente.

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 ottobre 2020)

24

Sicurezza e giurisprudenza – 4

RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO EX ART. 2087 C.C. E ONERE DELLA PROVA

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Napoli confermava la sentenza del Tribunale di Torre Annunziata che aveva respinto le domande proposte nei confronti di una società da parte degli eredi di un suo ex dipendente, volte ad ottenere il risarcimento iure proprio e iure successionis dei danni dai medesimi subiti in conseguenza del decesso del loro congiunto per mesotelioma polmonare causato dalla esposizione alle polveri di amianto nel corso del prolungato svolgimento di mansioni di fabbro allestitore presso lo stabilimento della società.

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 9 ottobre 2020, n. 40, pag. 65)

26

Sicurezza e giurisprudenza – 5

SICUREZZA, COLPEVOLE IL DATORE CHE NON ADEMPIE AGLI OBBLIGHI INFORMATIVI E FORMATIVI

Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde a titolo di colpa specifica dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile dell'inadempienza degli obblighi formativi.

(Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 ottobre 2020)

28

L'ESPERTO RISPONDE

30

RASSEGNA NORMATIVA

32

Chiuso in redazione il 6 novembre 2020

News e approfondimenti

Sicurezza
e ispezioni

5

Il potere di disposizione per la violazione di norme in materia di lavoro e legislazione sociale, prime indicazioni per il personale ispettivo

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 29 ottobre 2020)

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con Circolare 30 settembre 2020, n. 5, ha fornito le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione da parte del personale ispettivo.

L'intervento chiarificatore è stato motivato dalla recente entrata in vigore dell'articolo 12-bis del D.L. n. 76/2020 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale") - introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 120/2020 - il quale ha riformato gli istituti della diffida accertativa per crediti patrimoniali e della disposizione già disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 12 e 14 del D.Lgs n. 124/2004.

Trattasi di modifiche che, da un lato, semplificano l'utilizzo di tali poteri da parte del personale ispettivo e, dall'altro, ampliano sensibilmente la possibilità di garantire una tutela sostanziale ai lavoratori.

La nuova formulazione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 prevede infatti la "possibilità" di adottare la disposizione "in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative" introducendo - come meglio si dirà in seguito - un presidio sanzionatorio in relazione a tutti gli obblighi normativi e contrattuali per i quali non è prevista alcuna conseguenza in caso di mancata o errata applicazione.

Il provvedimento di disposizione di cui al novellato art. 14 del D.Lgs n. 124/2004 è attribuito dal legislatore direttamente al "personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro" al quale spetta pertanto in via esclusiva l'esercizio di tale potere e può essere esercitato "in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative".

L'articolato normativo vuole dunque favorire, attraverso l'ordine impartito dall'ispettore del lavoro, il rispetto di tutte quelle norme che sono sprovviste di un presidio sanzionatorio.

Al fine di indirizzarne al meglio l'esercizio, almeno in una prima fase, nel rispetto della ratio sottesa all'intervento del legislatore – comunque rivolta ad una tutela indifferenziata dei diritti dei lavoratori – l'Ispettorato nazionale del lavoro ha ritenuto, con la Circolare in esame, che il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro.

Non appare invece opportuno, secondo l'INL, il ricorso al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti, non derivanti quindi dalla legge o da previsioni collettive fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.

Rileva infine l'Ispettorato nazionale del lavoro che, per quanto concerne la possibilità di ricorrere avverso il provvedimento di disposizione, il nuovo art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 non apporta sostanziali modifiche rispetto alla precedente formulazione.

È infatti previsto che contro la disposizione sia ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

Pur se al di fuori dell'ambito primario dell'intervento chiarificatore dell'Ispettorato operato con la Circolare in esame, degne di nota devono essere le considerazioni svolte dall'INL in relazione al raccordo tra conciliazione monocratica, diffida accertativa e disposizione.

Viene fatto rilevare, infatti, come nel caso della conciliazione monocratica, non sussista alcun accertamento ispettivo in ordine ad un eventuale credito del lavoratore, a differenza di quanto avviene in caso di adozione della diffida accertativa e della disposizione. Come già indicato con Circolare n. 36/2009 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito alle richieste di

intervento che abbiano ad oggetto pretese di carattere esclusivamente patrimoniale, la conciliazione monocratica era e resta, peraltro, la "la via assolutamente privilegiata di definizione della vicenda segnalata, alla quale potrà seguire un intervento ispettivo solo laddove il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine".

Qualora invece, nel corso dell'attività di vigilanza, emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i tempi dell'accertamento il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare una disposizione, in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori.

La disposizione potrà infatti consentire una rapida risoluzione delle criticità rilevate in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro. Laddove invece il datore di lavoro non ottemperi alla disposizione e non opponga ricorso avverso il provvedimento, come pure nel caso in cui venga rigettato il ricorso proposto, rileva l'Ispettorato nazionale del lavoro che, ferma restando l'adozione delle prescritte sanzioni amministrative, si potrà procedere alla emanazione delle diffide accertative, ove ne ricorrano i presupposti, oppure – quando necessario – previo esperimento di ulteriori approfondimenti in ordine alla quantificazione dei diritti patrimoniali di ciascun lavoratore.

7

Apparecchi di sollevamento materiali di tipo mobile, pubblicate dall'Inail le istruzioni per la prima verifica periodica

(Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 28 ottobre 2020)

Disponibile sul sito internet dell'Inail il documento "Apparecchi di sollevamento materiali di tipo mobile" che tratta degli apparecchi di sollevamento di tipo mobile, descrivendone le caratteristiche costruttive precipue, l'evoluzione dello stato dell'arte e soprattutto fornendo indicazioni dettagliate per la compilazione della scheda tecnica e la redazione del verbale di verifica periodica.

Deve essere evidenziato, a questo riguardo, che l'articolo 71 comma 11 del d.lgs. 81/08 prescrive che le attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII al medesimo decreto siano sottoposte a verifiche periodiche volte a valutarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

L'Inail è preposta alla gestione, diretta o avvalendosi di soggetti pubblici o privati abilitati, della prima di tali verifiche, attraverso le unità operative territoriali che operano sull'intero territorio nazionale.

In tale contesto, considerati il ruolo di titolare della prima verifica periodica che il d.m. 11 aprile 2011 ha riconosciuto all'Istituto e la volontà di uniformare il comportamento delle proprie unità operative territoriali, il Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici dell'Inail ha elaborato dei documenti che descrivono le modalità tecnico-amministrative per la conduzione della prima verifica periodica.

Nello specifico, l'elaborato in esame descrive in dettaglio le macchine movimento terra e i carrelli industriali attrezzati con dispositivi per sollevamento carichi sospesi e i caricatori per la movimentazione di materiali, illustrandone le principali caratteristiche costruttive, per poi trattare in modo approfondito le fasi di cui si compone l'attività tecnica di prima verifica periodica (compilazione della scheda tecnica dell'attrezzatura e redazione del verbale di verifica).

Le istruzioni elaborate non costituiscono ovviamente un riferimento vincolante, ma vogliono piuttosto proporsi come esempio di armonizzazione su scala nazionale dell'approccio alla prima verifica periodica, definendo modalità per la conduzione dei controlli che possano essere di pratica

utilità per tutti i soggetti coinvolti (soggetti abilitati e operatori di ASL/ARPA), anche al fine di garantire indicazioni e comportamenti coerenti.

Opzione per i datori, diritto per disabili e lavoratori fragili

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 ottobre 2020)

Durante il lockdown e nella successiva fase di ripresa lo smart working ha registrato un boom di adesioni e ciò in quanto ha rappresentato, in alcuni casi, l'unico modo per poter proseguire l'attività lavorativa, oltre che una fondamentale misura di prevenzione per tutti.

10

Per rendere più agevole e snella la procedura di accesso a tale strumento per le imprese, il governo ha accantonato (temporaneamente) alcune caratteristiche dello smart working, semplificandolo e introducendo un sistema di diritti e priorità.

La semplificazione

In seguito alla recente proroga dello stato di emergenza al 31 gennaio 2021 (come da decreto legge 125/2020) la data finale entro cui le aziende potranno avvalersi dello smart working cosiddetto semplificato – che fino a pochi giorni fa era il 15 ottobre – è posticipata: il 31 dicembre 2020 è (per ora) il termine ultimo previsto dalla legge, prima di tornare al regime ordinario.

L'emergenza sanitaria, infatti, ha reso necessaria una semplificazione per l'accesso ad uno strumento che già era presente nel nostro ordinamento, e aveva coinvolto un numero significativo (seppur limitato) di aziende e lavoratori.

Sino al 31 dicembre 2020 (al momento), è possibile prescindere dall'accordo individuale tra datore e lavoratore, elemento che rappresenta, invece, un pilastro essenziale dello smart working "ordinario". I datori di lavoro, quindi, possono imporre unilateralmente il lavoro agile. Semplificata è anche la procedura per la relativa comunicazione obbligatoria al ministero del Lavoro.

Lavoratori aventi diritto

Lo smart working, seppure fortemente raccomandato, non è in senso stretto un obbligo per i datori di lavoro privati: infatti, purché sia attuato il distanziamento sociale in azienda, nulla vieterebbe oggi la ripresa anche integrale del lavoro in presenza. Sono comunque fatte salve una serie di ipotesi specifiche di vero e proprio diritto al lavoro agile (diverso il caso della Pubblica amministrazione, oggetto di previsioni specifiche).

In particolare, ad oggi, e (per ora) fino al 31 dicembre 2020 possono “pretendere” di rendere la prestazione in modalità agile i disabili gravi o i lavoratori che hanno nel proprio nucleo familiare un disabile grave o immunodepresso e coloro che sono considerati lavoratori fragili, ovvero che, sulla base di una valutazione del medico competente, siano maggiormente esposti al rischio di contagio, per età o particolari condizioni cliniche (quali immunodepressione, esiti di patologie oncologiche o in quanto stiano svolgendo terapie salvavita, o comunque abbiamo una qualche malattia in corso). Nella legge di conversione del decreto Agosto si prevede ulteriormente che lavoratori fragili e lavoratori disabili, al fine di poter fruire del diritto al lavoro agile, possano anche essere adibiti a diversa mansione, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento contrattuale, oppure possano svolgere da remoto specifiche attività di formazione professionale.

Genitori aventi diritto

Fino al 30 giugno 2021, i genitori di figli con disabilità grave, salvo che nel nucleo familiare vi sia altro genitore non lavoratore, hanno diritto al lavoro agile (articolo 21-ter del decreto Agosto convertito).

Il diritto allo smart working dei genitori di figli under 14 è venuto meno con la riapertura delle scuole (e, più precisamente, il 14 settembre), essendo venuta meno (sempre se le cose non cambieranno ancora) la ratio stessa alla base della previsione, cioè permettere ai genitori lavoratori di conciliare la cura dei figli, costretti a casa, con la prosecuzione dell’attività lavorativa. Per il momento, comunque, essi hanno diritto di svolgere la prestazione in modalità smart o, in alternativa, di fruire di un congedo straordinario, nel caso in cui il figlio under 14 sia in quarantena a seguito di contatto avvenuto a scuola o durante attività extrascolastiche.

Resta invece in via permanente la priorità all’accesso al lavoro agile (solo nel caso in cui il datore di lavoro lo implementi) per le madri nei tre anni successivi al congedo di maternità e per i genitori di disabili, come previsto già prima dell’emergenza sanitaria.

Naturalmente, in tutti questi casi, il diritto (o la priorità) a svolgere la prestazione in modalità smart, resta comunque subordinato alla compatibilità della prestazione lavorativa con la modalità di lavoro a distanza.

Misura di prevenzione

Lo smart working ha rappresentato sin da subito una misura di contenimento del contagio. La possibilità di lavorare da casa rispondeva perfettamente agli obiettivi di minimizzare gli spostamenti e le occasioni di contatto tra le persone, specie nei luoghi di lavoro.

Nell’emergenza Covid-19 lo smart working è passato rapidamente da forma di lavoro raccomandata a unica possibilità di continuare (per lo meno in parte) l’attività lavorativa durante la

fase di lockdown. Nella fase 2, esso è divenuto fondamentale misura di prevenzione, come evidenziato dal Protocollo condiviso sottoscritto il 24 aprile 2020 da Governo e parti sociali e, per questo, è fortemente raccomandato. Non va dimenticato al riguardo che l'applicazione del Protocollo e di altri eventuali protocolli e linee guida locali costituisce adempimento dell'obbligo di tutela della salute dei lavoratori imposto in capo al datore di lavoro dall'articolo 2087 del Codice civile.

Da misura anti-contagio a modello di sviluppo

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 ottobre 2020)

L'emergenza sanitaria è stata per lo smart working un importante trampolino di lancio in Italia. Seppure questo innovativo istituto sia stato introdotto dal legislatore già a partire dal 2017, per molto tempo esso è restato uno strumento "di nicchia" in Italia. Infatti, se nel mondo anglosassone e nel Nord Europa il lavoro flessibile è già ampiamente diffuso da anni (secondo l'Iwg Global Workplace survey 2019, in Germania e Olanda si ha una diffusione rispettivamente dell'80% e del 75%), in Italia, il lavoro flessibile fatica a prendere piede in quanto, soprattutto le Pmi italiane che sono la maggioranza delle aziende del Paese, non hanno ancora saputo riconoscerne le innumerevoli potenzialità: secondo i dati del Politecnico di Milano, solo il 12% delle Pmi italiane ha dichiarato di aver già avviato un progetto di lavoro agile, mentre il 51% ha dichiarato di non averlo fatto né di averne alcun interesse.

13

Questo periodo di "sperimentazione di massa" potrebbe cambiare la percezione che gli imprenditori italiani hanno dello smart working.

D'altra parte, se lo stato di emergenza ha permesso al lavoro agile di farsi conoscere ai molti che ancora ignoravano la sua esistenza o le sue potenzialità, ha anche temporaneamente mutato l'istituto, sia nella forma (rendendolo semplificato), sia negli scopi (rendendolo strumento anti-contagio).

Durante l'emergenza, contenimento del contagio

Nella fase due, lo smart working ha rappresentato per lo più una misura di distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, raccomandata dal protocollo anti-contagio del 24 aprile 2020 sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali. Infatti, esso è stato la risposta alla preoccupazione, da una parte di garantire la continuità del business e, dall'altra, di adottare tutte le misure necessarie a tutelare la salute e sicurezza dei dipendenti, oggetto di uno specifico obbligo in capo al datore (articolo 2087 del Cc e articoli 32 e 42 della Costituzione). Anche il recente Dpcm del 13 ottobre 2020 rinnova la raccomandazione, per i datori di lavoro privati, ad utilizzare il più possibile la modalità smart, mentre per le Pubbliche amministrazioni, ribadisce la necessità che "almeno" il 50% dei dipendenti pubblici che possono lavorare da remoto, lo facciano.

Il ministro per la Pa nel Dm dello scorso 19 ottobre ha disposto misure organizzative volte ad agevolare la massima attuazione del lavoro agile nella Pa, che deve essere attuato nelle percentuali più elevate possibili (e, per ora, almeno per il 50%), visto l'evolversi della situazione epidemiologica. Nel Dm si ribadisce, anche per le Pa, la centrale importanza nello smart working della fissazione degli obiettivi e della valutazione delle performance e dei risultati raggiunti.

Oltre l'emergenza, il senso dello smart working

Pur approfittando delle semplificazioni offerte dalla normativa emergenziale, è importante però sintonizzarsi al più presto sulla vera natura dell'istituto, concepito dalla legge come, in primis, strumento per incrementare la competitività aziendale e, in secundis, quale misura di work-life balance.

È fondamentale che le aziende intendano correttamente (e applichino) lo smart working, quale strumento organizzativo innovativo in grado di stravolgere (ed evolvere) il concetto stesso di organizzazione del lavoro e svolgimento della prestazione lavorativa subordinata, e quindi di mettere in discussione le coordinate spazio-temporali su cui si fonda lo stesso lavoro subordinato.

Con lo smart working si passa dalla misurazione del tempo lavorato e della presenza in ufficio alla valutazione dei risultati raggiunti. Il che implica, per il management, la possibilità e la capacità di assegnare obiettivi e controllarne (anche a distanza) il raggiungimento, con tutto quello che ne consegue in termini di utilizzo delle tecnologie – e relativi investimenti – e di ripensamento e revisione delle procedure e policy interne aziendali. Solo in questa prospettiva, infatti, il lavoro agile sarà davvero smart e potrà sviluppare tutte le sue potenzialità, evitando di ridursi ad una mera modifica del luogo di lavoro, con gli stessi tempi e le stesse modalità del lavoro in sede.

Infatti, se c'è una cosa che non bisogna dimenticare – con il rischio, in caso contrario, di "ingabbiare" lo smart working e regredire al vecchio telelavoro (con tutto quello che ne potrebbe conseguire in termini di maggiori costi e oneri per il datore di lavoro) – è che lo smart working non è "lavorare da casa": anche se è quello che abbiamo fatto durante l'emergenza, non è questa la natura del lavoro agile, come emerge dalla stessa definizione normativa (articolo 1 della legge 81/2017).

È auspicabile, per il successo dell'istituto anche oltre l'emergenza, che l'impianto normativo attuale sia mantenuto, soprattutto in termini di flessibilità di utilizzo, in modo tale da poterlo applicare ed adeguare, con l'accordo delle parti, alle numerose e multiformi situazioni aziendali e alle specifiche caratteristiche della prestazione richiesta al singolo lavoratore. L'accordo individuale, infatti, non è una semplice formalità o, peggio ancora, un formulario da compilare in modo superficiale. Esso è, invece, l'occasione per l'azienda di disciplinare con il singolo modalità lavorative efficaci ed efficienti, assegnare obiettivi e individuare modalità di valutazione dei risultati.

È fondamentale, prima di tutto, una cultura manageriale adeguata, oltre che strumenti regolamentari ben congegnati e ponderati, per sfruttare al meglio lo smart working e la flessibilità che offre e, così, incrementare la competitività e produttività delle aziende, proprio come vuole la legge.

Agenti cancerogeni e mutageni: tre nuovi limiti proposti dalla Commissione UE

(Luca Bardelloni, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Sicurezza24", 10 ottobre 2020)

La Commissione europea ha presentato in data 22 settembre 2020 la proposta della quarta revisione della direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni.

16

La proposta prevede l'aggiunta di limiti di esposizione professionale nuovi o riveduti all'allegato III della menzionata direttiva per le seguenti 3 sostanze:

- acrilonitrile (nuovo limite);
- composti del nichel (nuovo limite);
- benzene (limite rivisto al ribasso).

L'introduzione dei nuovi limiti potrà portare

- benefici evidenti per i lavoratori, con la prevenzione di casi di cancro e altre gravi malattie di natura professionale e il miglioramento della salute e della qualità di vita;
- vantaggio alle imprese, riducendo i costi causati da malattie e cancro correlati all'attività lavorativa, come assenze e indennità di assicurazione.

La proposta della Commissione sarà discussa in sede di Parlamento europeo e di Consiglio.

Come si legge dalla relazione della proposta, la Commissione considera di priorità urgente la lotta contro il cancro: è prevista infatti la presentazione, entro la fine del 2020, di un piano europeo di lotta contro il cancro, che aiuterà gli Stati membri a migliorare la prevenzione, l'individuazione, il trattamento e la gestione del cancro nell'UE, riducendo nel contempo le disuguaglianze sanitarie tra gli Stati membri e al loro interno.

Normative applicabili

-direttiva 2004/37/CE del 29 aprile 2004 – Gu L n. 158/50 del 30 aprile 2004

-decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 – Gu Serie generale n.101 del 30 aprile 2008 –
Supplemento ordinario n. 108

Validazione in deroga Dpi, nuovi criteri semplificati per fronteggiare l'emergenza

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 ottobre 2020)

La situazione emergenziale che si è venuta a determinare per effetto della pandemia da Sars-Cov-2 ha portato allo scoperto anche la notevole fragilità del sistema di produzione e di approvvigionamento dei dispositivi di protezione individuale (Dpi), che hanno indotto il legislatore a ricorrere a norme straordinarie, introducendo percorsi di validazione in deroga a quello ordinario disegnato dal Regolamento (UE) 2016/425, il quale stabilisce i requisiti per la loro progettazione, fabbricazione e immissione sul mercato, al fine di garantire la protezione della salute e della sicurezza degli utilizzatori.

18

Il nuovo regime di validazione in deroga

Recentemente tale regime ha subito profonde innovazioni e, da ultimo, l'Inail con comunicato del 2 ottobre 2020 ha reso nota la pubblicazione, sul proprio sito, dei nuovi criteri semplificati di validazione in deroga alle norme vigenti per l'importazione e l'immissione in commercio dei Dpi.

Si tratta, invero, di un passaggio importante in quanto occorre considerare che il legislatore è intervenuto con la legge n.77/2020, inserendo in sede di conversione nel Dl n.34/2020, il nuovo articolo 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 comma 1, infatti, che per i Dpi e le mascherine chirurgiche dovranno essere definiti dal Comitato tecnico i criteri semplificati di validazione, in deroga alle norme vigenti, che assicurino l'efficacia protettiva idonea all'utilizzo specifico, fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica, e al tempo stesso, il comma 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.).

I criteri semplificati di validazione

Nel nuovo documento messo a punto dal Comitato tecnico, previsto dal comma 3 del citato art. 66-bis del Dl n.34/2020, sono fissati, quindi, i predetti criteri e, in particolare, sono previsti i contenuti minimi delle richieste di validazione in deroga, la documentazione tecnica da allegare alle richieste

e requisiti minimi prestazionali per i Dpi oggetto di richiesta di deroga.

Si tratta, tuttavia, di una procedura semplificata che non interessa tutti i Dpi ma solo quelli utili a proteggere dal rischio di esposizione ad agenti aerodispersi, in particolare da rischio Covid-19 (ad esempio, semimaschere filtranti; occhiali a maschera; visiere; calzari; etc.) e si basano sulla rispondenza ai requisiti di protezione dettata dalle norme tecniche di riferimento (UNI-EN) riportate nel documento.

Esclusioni e marcatura "CE"

Di conseguenza sono esclusi dall'ambito di applicazione di tali criteri i Dpi non direttamente connessi alla protezione dal rischio Coronavirus, come quelli di protezione dell'udito o di protezione degli arti inferiori (calzature di protezione).

Inoltre, i dispositivi dotati di marcatura CE non sono soggetti alla validazione in deroga in quanto già autorizzati all'immissione su mercato comunitario e di conseguenza viene sottolineato che «...i Dpi per i quali viene richiesta la validazione in deroga non devono essere marcati CE sul dispositivo o sull'imballaggio».

Cessazione del periodo di validazione in deroga

Resta da rilevare, infine, che nel documento è anche precisato che al termine della fase emergenziale, di cui è al momento appare probabile un'ulteriore proroga, cesseranno i presupposti della validazione in deroga, e l'immissione e la commercializzazione sul mercato nazionale di questi prodotti tornerà a conformarsi alla disciplina comunitaria che prevede, per essi, la marcatura CE ai sensi del citato Regolamento (UE) 2016/425.

Responsabilità ex art. 2087 c.c. e onere della prova

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 23 ottobre 2020, pag. 75-79)

Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Responsabilità oggettiva - Esclusione - Danno, nocività dell'ambiente di lavoro e nesso causale - Onere della prova del lavoratore - Necessità

L'art. 2087 c.c. non contempla una ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, pertanto, il mero fatto di lesioni riportate dal dipendente in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa non determina di per sé l'addebito delle conseguenze dannose al datore di lavoro, occorrendo la prova del danno, della nocività dell'ambiente di lavoro e del nesso causale tra l'uno e l'altro.

Cass. Lav. 26 agosto 2020, n. 17788 - Pres. Raimondi; Rel. Piccone; P.M. Cimmino; Ric. R.G.; Controric. S.A.

NOTA

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Milano confermava la sentenza del Tribunale locale che aveva respinto la domanda di risarcimento del danno avanzata da un lavoratore nei confronti della Società datrice di lavoro, in relazione all'infortunio occorsogli nello svolgimento della sua prestazione lavorativa. In particolare, il giudice di secondo grado, nel condividere integralmente le valutazioni del Tribunale con riguardo alla dinamica dell'infortunio, ritenuta pacifica tra le parti, aveva sottolineato il difetto di deduzioni probatorie da cui potesse evincersi la ricorrenza di una prassi ovvero di direttive atte ad indurre il dipendente a scaricare le attrezzature da un automezzo in prossimità della recinzione del cantiere e a scendere dal pianale posteriore anziché utilizzare normalmente il passo carraio. Con tale modalità, infatti, il lavoratore si era procurato un danno attingendo uno dei tondini che sorreggevano la rete plastificata posta a delimitazione dell'area.

Per la cassazione della pronuncia ha proposto ricorso il lavoratore lamentando tra il resto la violazione delle regole relative alla ripartizione dell'onere della prova con riguardo all'infortunio da lui subito «per essere stati imposti allo stesso oneri probatori asseritamente gravanti sulla controparte», nonché falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. sul presupposto della ritenuta insussistenza di una precisa responsabilità in capo alla Società, sia per non aver predisposto misure idonee ad evitare l'insorgere di danni nello svolgimento di attività di carico e scarico in prossimità

della recinzione del cantiere, sia per non aver impedito l'assunzione da parte del lavoratore della condotta posta in essere.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso ricordando che la consolidata giurisprudenza di legittimità afferma che «l'art. 2087 c.c. non contempla una ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, con la conseguenza di ritenerlo responsabile ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno nell'esecuzione della prestazione lavorativa, occorrendo sempre che l'evento sia riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento, concretamente individuati, imposti da norme di legge e di regolamento o contrattuali ovvero suggeriti dalla tecnica e dall'esperienza». Oltre a ciò ha precisato che ai fini dell'accertamento della responsabilità datoriale, incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, «l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, mentre grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo».

21

La Corte di Cassazione ha quindi concluso affermando che la Corte d'Appello si è correttamente pronunciata in quanto, dopo aver ritenuta pacifica la dinamica del sinistro, nonché la circostanza che il cantiere fosse munito di apposito accesso carraio idoneo a consentire l'ingresso degli automezzi, ha evidenziato come lo stesso non fosse stato, inopinatamente, utilizzato dal dipendente, il quale aveva invece intrapreso lo scarico sulla sede stradale, in prossimità della recinzione, scendendo dal pianale posteriore del veicolo e scavalcandone la sponda, così procurandosi l'infortunio.

Reato di caporalato se c'è soggezione del lavoratore

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 ottobre 2020

Non basta che vi sia una situazione di irregolarità amministrativa nell'occupare un lavoratore extracomunitario, seppure accompagnata da una situazione di disagio e di bisogno, perché si concretizzi il reato di "caporalato" previsto e punito dall'articolo 603-bis del Codice penale, ma occorre anche che venga accertata la presenza di una soggezione del lavoratore al datore di lavoro e/o al caporale.

E' quanto afferma la IV sezione penale della Corte di cassazione con la sentenza n. 27582/2020, depositata il 6 ottobre, la quale, nel respingere il ricorso contro la sentenza di condanna del Tribunale per il riesame di Reggio Calabria, rivolge la propria osservazione ad altri requisiti riscontrati invece nei fatti di causa.

Per quanto fondati, i fatti riportati dalla difesa del ricorrente sono limitati a indicare una diversa interpretazione del materiale istruttorio raccolto che, di per sé, non sono stati ritenuti tali da costituire causa di esclusione da responsabilità ben individuata.

Dall'esame dei fatti era emerso che il ricorrente aveva assunto e impiegato manodopera attraverso l'intermediazione di un altro soggetto (caporale), sottoponendo in particolare sette lavoratori extracomunitari a condizioni di sfruttamento in relazione alla retribuzione, notevolmente inferiore a quella prevista dal contratto collettivo applicabile (30 euro al giorno), con prestazioni giornaliere superiori a quelle contrattuali e, in ogni caso, senza corrispondere loro alcuna indennità e, di frequente, senza garantire la fruizione del riposo settimanale. I lavoratori, totalmente subordinati rispetto al caporale, alloggiavano in una tendopoli.

In particolare, la Cassazione non ha accolto la tesi della difesa del ricorrente in merito a parte degli elementi di prova acquisiti dagli ispettori verbalizzanti e costituiti dalle dichiarazioni rese dai lavoratori in sede ispettiva. Sul punto non è stata, infatti, condivisa la ritenuta inattendibilità delle dichiarazioni delle persone offese (gli stessi lavoratori), le quali, per "consolidato orientamento giurisprudenziale", avrebbero dovuto essere sottoposte ad attento vaglio di credibilità.

Gli elementi acquisiti al processo, seppure contestati dalla difesa del ricorrente, caratterizzano, al

contrario, lo sfruttamento dei lavoratori sottoposti a una condizione eclatante di pregiudizio e di rilevante soggezione del lavoratore, resa manifesta dal trattamento retributivo (al di sotto della soglia contrattuale), da profili normativi del rapporto di lavoro (riposi, orari di lavoro eccessivi, violazione delle norme di sicurezza e igiene sul lavoro, ecc.), sottoposizione a degradanti condizioni di lavoro e di alloggio.

A tutto ciò si aggiunga la decurtazione "obbligatoria" di parte non irrilevante della retribuzione, quale corrispettivo per l'accompagnamento in auto da parte del "caporale". In questo caso trattasi, secondo la sentenza in esame, degli elementi che integrano effettivamente il reato previsto e punito dal citato articolo 603-bis del Codice penale.

Misure di sicurezza collettiva e dispositivi di protezione individuale

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 ottobre 2020)

Cass. Sez. Lav. 31 agosto 2020, n. 18137

Pres. Raimondi; Rel. Negri Della Torre; Ric. S.L.N.; Controric. L.G. S.n.c. + 5

Sicurezza sul lavoro - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Lavori in quota - Misure di protezione collettiva - Obbligatorietà - Priorità - Sussistenza - Limiti - Onere della prova del datore - Necessità

In tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nel caso in cui debbano eseguirsi lavori al di sopra di «lucernai, tetti, coperture e simili» di cui all'art. 148 del d.lgs. n. 81 del 2008, è obbligatoria la predisposizione di misure di protezione collettiva che, ai sensi dell'art. 15 dello stesso decreto, hanno natura prioritaria rispetto a quelle di protezione individuale, con l'unico esclusivo limite che la loro realizzazione risulti incompatibile con lo stato dei luoghi o impossibile per altre ragioni tecniche, limite la cui prova in giudizio grava sul datore di lavoro e, per quanto di rispettiva competenza, sui soggetti titolari di posizioni di garanzia.

NOTA

Gli eredi di un lavoratore ricorrevano davanti al Tribunale di Parma al fine di ottenere, dalla società datrice di lavoro, il risarcimento dei danni conseguenti all'infortunio mortale occorso al dipendente, precipitato al suolo da un'altezza di circa dodici metri mentre stava svolgendo lavori di riparazione in subappalto sul tetto di un capannone industriale della società committente.

La Corte di appello di Bologna respingeva la predetta domanda, rilevando che il lavoratore era stato dotato da parte della propria datrice di lavoro di adeguati ed efficienti dispositivi di protezione individuale (cintura ed imbragatura) rispetto al rischio di caduta dall'alto e che l'evento si era verificato per una condotta imprevedibile ed azzardata del lavoratore stesso, «verosimilmente consistita, secondo gli elementi acquisiti al giudizio, nel fatto di essersi sganciato dalla linea vita di ancoraggio».

La Corte di Cassazione accoglie il ricorso degli eredi del lavoratore affermando che ai sensi degli artt. 15 e 111 del D. Lgs. 81/2008, le misure di protezione collettiva (nella fattispecie la verifica che tetti e lucernai avessero portata tale da sopportare il peso di operai e attrezzi) devono avere la priorità su quelle di protezione individuale.

Secondo i Giudici di legittimità, infatti, i dispositivi di protezione individuale vanno impiegati residualmente, allorquando i rischi non possano essere evitati o ridotti con i mezzi di protezione collettiva.

La Corte di Cassazione, inoltre, evidenzia che l'eliminazione delle misure collettive è possibile solo temporaneamente, per l'esecuzione di lavori particolari, a condizione che le stesse siano sostituite da «misure di sicurezza equivalenti ed efficaci» e vengano immediatamente ripristinate al momento della cessazione della situazione di incompatibilità.

Su tali presupposti, la Suprema Corte cassa con rinvio la sentenza emessa dalla Corte di appello di Bologna «in diversa composizione (...), la quale, nel procedere a nuovo esame della fattispecie, si atterrà al principio di diritto sopra affermato» ritenendo che la società abbia erroneamente omesso di predisporre le misure di protezione collettiva a scapito di quelle di protezione individuale, rivelatesi inutili per evitare l'incidente mortale del lavoratore.

Responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. e onere della prova

(A cura di Toffoletto De Luca, Tamajo e Soci, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 9 ottobre 2020, n. 40, pag. 65)

Nota a sentenza Cassazione Sezione Lavoro 11 agosto 2020, n. 16869

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Napoli confermava la sentenza del Tribunale di Torre Annunziata che aveva respinto le domande proposte nei confronti di una società da parte degli eredi di un suo ex dipendente, volte ad ottenere il risarcimento iure proprio e iure successionis dei danni dai medesimi subiti in conseguenza del decesso del loro congiunto per mesotelioma polmonare causato dalla esposizione alle polveri di amianto nel corso del prolungato svolgimento (dal 1963 al 1992) di mansioni di fabbro allestitore presso lo stabilimento della società. La Corte d'Appello a sostegno della propria decisione osservava come nessuna indicazione vi fosse stata, da parte degli eredi del lavoratore, circa le misure di sicurezza che l'impresa avrebbe dovuto adottare per prevenire l'insorgenza della malattia e che erano state invece tralasciate, con l'effetto di liberare il datore di lavoro dall'onere della prova di averle predisposte.

Per la cassazione della pronuncia hanno proposto ricorso gli eredi del lavoratore lamentando «la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 cod. civ. per avere la Corte d'Appello respinto il gravame sul rilievo che nessuna indicazione vi era stata, da parte dei ricorrenti, circa le concrete misure di sicurezza che la Società avrebbe dovuto adottare e che, nel caso di specie, erano state invece tralasciate, erroneamente non considerando che la norma non richiede tali specificazioni, posto che incombe sul datore dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, e stabilendo a carico del danneggiato (e dei suoi eredi) un eccessivo quanto ingiusto aggravio dell'onere probatorio, di fatto ostativo ad una tutela effettiva del diritto alla salute di cui all'art. 32 della Costituzione».

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso ricordando il principio di cui alla massima ed ha rinviato ad altra sezione della Corte di appello per il riesame del caso.

I giudici di legittimità hanno rilevato, quindi, l'erroneità della sentenza impugnata laddove ha statuito che «il datore fosse stato liberato dalla dimostrazione di avere predisposto le specifiche e

necessarie misure di sicurezza, sul rilievo che "nessuna indicazione da parte istante" vi era stata in tal senso, poiché in tal modo il giudice del merito ha posto a carico del lavoratore (e, per esso, dei suoi eredi) un onere di allegazione non previsto ed inoltre neppure esigibile, in un'ottica di effettività del diritto di azione in rapporto alla rilevanza costituzionale del bene di cui è richiesta la tutela, presupponendo il suo assolvimento una conoscenza dell'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi, nonché dello stato della ricerca scientifica e delle conseguenti ricadute applicative, che, mentre è estranea alle possibilità concrete del lavoratore, è naturalmente propria dell'imprenditore, oltre che connessa, per gli aspetti di adeguamento alle acquisizioni sperimentali e tecniche, allo stesso esercizio di un'attività produttiva che deve costantemente svolgersi entro i limiti fissati dall'art. 41, comma 2°, della Costituzione».

Sicurezza, colpevole il datore che non adempie agli obblighi informativi e formativi

(Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 ottobre 2020)

Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde a titolo di colpa specifica dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile dell'inadempienza degli obblighi formativi.

Ribadendo un indirizzo consolidato della giurisprudenza di legittimità, la Quarta sezione penale della Corte di cassazione, con la sentenza n. 27242/2020, depositata ieri, ha respinto il ricorso contro la condanna a 10 mesi di reclusione, con il beneficio della sospensione condizionale della pena, inflitta dal Tribunale di Alessandria in base all'articolo 589, commi 1 e 2 del Codice penale, al presidente di una società cooperativa a responsabilità limitata per la morte di un socio lavoratore, decisione confermata dalla Corte d'appello di Torino.

L'uomo, addetto all'abbattimento degli alberi, era deceduto dopo essere stato investito dal tronco che aveva appena tagliato. Un evento di cui secondo i giudici di merito il presidente della cooperativa era chiamato a rispondere per colpa consistita in negligenza, imprudenza, imperizia e in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al Dlgs 81/2008, fra cui l'omessa indicazione nel documento di valutazione dei rischi lavorativi delle misure idonee di prevenzione e protezione attuate in relazione alla mansione di operaio addetto all'abbattimento piante (articolo 28, comma 2, lettera b) e delle procedure per l'attuazione delle idonee misure di prevenzione e protezione da realizzare in relazione alle lavorazioni di abbattimento piante (articolo 28, comma 2, lettera d), nonché per non avere fornito al lavoratore le necessarie informazioni e l'adeguata formazione in merito ai rischi e alle procedure da adottare relativamente alla mansione di operaio addetto all'abbattimento piante (articolo 37, comma 1).

Nel dichiarare infondati i motivi di ricorso del responsabile della cooperativa – che aveva fatto leva, fra l'altro, sul comportamento imprudente del lavoratore deceduto – la Cassazione ha anzitutto ribadito che in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, in base all'articolo 2 del Dlgs n. 626/1994, i soci delle cooperative sono equiparati ai lavoratori subordinati e la definizione di "datore di lavoro", riferendosi a chi ha la responsabilità dell'azienda o dell'unità

produttiva, comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa.

Ciò premesso, per i giudici di legittimità non può “venire in soccorso del datore di lavoro il comportamento imprudente posto in essere dai lavoratori non adeguatamente formati”. Un obbligo, quello datoriale di informazione e formazione dei dipendenti, che “non è escluso né è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza lavorativa”.

Più in generale – ha evidenziato la Cassazione – in tema di prevenzione di infortuni sul lavoro, il datore deve non solo predisporre le idonee misure di sicurezza e impartire le direttive da seguire a tale scopo, ma anche e soprattutto, controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, “di guisa che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle”. In questo contesto, può essere ritenuta eccezione abnorme – come tale in grado di escludere la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso – solo la condotta del lavoratore che decida di agire impropriamente, pur disponendo delle informazioni necessarie e di adeguate competenze per la valutazione dei rischi cui si espone.

■ Distaccato copertura sanitaria

(Antonio Carlo Scacco, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Unico Lavoro", 3 novembre 2020)

D. Abbiamo un dipendente distaccato in Romania per il quale abbiamo presentato alla direzione Inps regionale di competenza l'istanza di proroga del modello A1 per un distacco superiore ai 24 mesi. Ad oggi la richiesta è ancora in fase di elaborazione e non abbiamo ancora ricevuto il modello A1. Dal punto di vista sanitario il nostro dipendente è coperto dall'assistenza sanitaria del paese in cui è distaccato?

R. Per assegnazioni di lungo periodo, la copertura sanitaria del lavoratore all'estero (anche per i familiari del lavoratore) è garantita dal modello S1 che si richiede alla ASL competente, da presentare poi alla istituzione sanitaria del paese estero. Per ottenere il modello S1 è necessario presentare il modello A1 rilasciato dall'INPS e il tesserino sanitario. Il modello S1 ha validità annuale, rinnovabile per l'intera durata e segue la validità del modello A1 (due anni). In caso di distacco superiore a 24 mesi, il modello S1 potrà essere rilasciato dalla ASL competente, per tutti i lavoratori, pubblici, privati ed autonomi, previa acquisizione della autorizzazione del Paese estero alla prosecuzione del regime di sicurezza sociale italiano, notificata per il tramite delle sedi INPS competenti. Nel caso di difficoltà a ricevere il modello A1, nelle more, potrà essere presentata la documentazione comprovante l'attività professionale, la documentazione o autocertificazione del versamento dei contributi, la dichiarazione o documentazione di assolvimento degli obblighi fiscali in Italia.

■ La malattia del lavoratore fragile è esclusa dal periodo di comporto se lo prevede il Ccnl

(Alessia Noviello, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Unico Lavoro", 2 novembre 2020)

D. A Una lavoratrice in malattia dopo aver esaurito i 180 giorni indennizzabili dall'Inps sostiene che, a seguito del riconoscimento tra i lavoratori fragili (certificazione legge 104) previsto dal decreto Cura Italia, possa ricevere da parte dell'azienda e di conseguenza in quota parte anche dall'Inps l'indennità di malattia che va a sommarsi ai 180 giorni. A nostro avviso l'indennità di malattia, indipendentemente dal riconoscimento dello status di lavoratore fragile, cessa comunque

una volta raggiunti 180 giorni. È corretta la nostra interpretazione?

R. *Il decreto-legge n.18 del 17 marzo 2020, convertito in Legge n.27/2020, all'articolo 26, comma 2, ha previsto la possibilità, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, di far valere il periodo di assenza dal servizio prescritto equiparandolo al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9. Tale diritto, inizialmente previsto fino al 30 aprile, è stato prorogato dal Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020 fino al 31 luglio.*

31

Per questi soggetti il periodo di malattia è equiparato alla ospedalizzazione, e di norma, non è computabile ai fini del comparto, salvo diversa disposizione del CCNL di riferimento. Per poter essere escluse dal periodo di comparto, le certificazioni di malattia devono contenere il codice nosologico V07, che sarà apposto dall'Inps. Il medico di famiglia è, dunque, tenuto a specificare sul certificato di malattia il numero del provvedimento (estremi del verbale di riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/1992) che dà origine alla possibilità di assentarsi precauzionalmente dal lavoro. Ai fini del comparto, occorre verificare quanto previsto dal Ccnl applicato. Se risulta espressamente previsto che l'assenza per ricovero ospedaliero (codice V07) non si computa ai fini del comparto, le giornate andranno decurtate dal calcolo, diversamente, se il Ccnl non riporta un'espressa previsione, il calcolo del comparto seguirà le regole ordinarie.

Rassegna di normativa

(G.U. 5 novembre 2020, n. 276)

Sicurezza

MINISTERO DELLA SALUTE

COMUNICATO

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 21 settembre 2020, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05309)

(G.U. 1 ottobre 2020 n. 243)

LEGGE 14 agosto 2020, n. 113

Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni. (20G00131)

(G.U. 9 settembre 2020 n. 224)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (20A05306)

(G.U. 5 ottobre 2020 n. 246)

DECRETO-LEGGE 7 ottobre 2020, n. 125

Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020. (20G00144)

(G.U. 7 ottobre 2020 n. 248)

DECRETI PRESIDENZIALI DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 ottobre 2020

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (20A05463)

(G.U. 7 ottobre 2020 n. 248)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 7 ottobre 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A05464)

(G.U. 8 ottobre 2020 n. 249)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 2 ottobre 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. 705).

(20A05427)

(G.U. 9 ottobre 2020 n. 250)

**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. (20A05412)

(G.U. 10 ottobre 2020 n. 251)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 13 ottobre 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05563)

(G.U. 13 ottobre 2020 n. 253)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO DELLO SPORT

DECRETO 13 ottobre 2020

Individuazione delle discipline sportive da contatto in attuazione dell'articolo 1, comma 6, lettera g) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 ottobre 2020. (20A05592)

(G.U. 13 ottobre 2020 n. 253)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

COMUNICATO

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 ottobre 2020, concernente: «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante: "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19" e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito,

con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante: "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19"». (20A05642)

(G.U. 14 ottobre 2020 n. 254)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 7 ottobre 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. 706).

(20A05532)

(G.U. 16 ottobre 2020 n. 256)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 13 ottobre 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. 707).

(20A05640)

(G.U. 16 ottobre 2020 n. 256)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 ottobre 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05727)

(G.U. 18 ottobre 2020 n. 258)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI COMUNICATO

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 2020, recante: «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19", e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID- 19"». (20A05729)

(G.U. 18 ottobre 2020 n. 258)

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 14 ottobre 2020

Nomina dei soggetti attuatori dei piani di riorganizzazione della rete ospedaliera della Regione Veneto. (Ordinanza n. 30/2020). (20A05720)
(G.U. 20 ottobre 2020 n. 260)

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 14 ottobre 2020

Nomina dei soggetti attuatori dei piani di riorganizzazione della rete ospedaliera della Regione Friuli Venezia Giulia. (Ordinanza n. 31/2020). (20A05721)
(G.U. 20 ottobre 2020 n. 260)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 15 settembre 2020

Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A05693)
(G.U. 20 ottobre 2020 n. 260)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 21 ottobre 2020

Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'art. 32 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica e dell'art. 2, comma 2 del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. (20A05821)
(G.U. 21 ottobre 2020 n. 261)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 21 ottobre 2020

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A05833)
(G.U. 22 ottobre 2020 n. 262)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 ottobre 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05861)

(G.U. 25 ottobre 2020 n. 265)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 23 ottobre 2020

Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
(20A05873)

(G.U. 26 ottobre 2020 n. 266)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 26 ottobre 2020

Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
(20A05916)

(G.U. 27 ottobre 2020 n. 267)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 24 ottobre 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. 709).
(20A05882)

(G.U. 27 ottobre 2020 n. 267)

DECRETO-LEGGE 28 ottobre 2020, n. 137

Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. (20G00166)

(G.U. 28 ottobre 2020 n. 269)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 22 ottobre 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. 708).
(20A05857)

(G.U. 29 ottobre 2020 n. 270)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 19 ottobre 2020

Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A05957)

(G.U. 4 novembre 2020 n. 275)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 novembre 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A06109) (Suppl. Ordinario n. 41) (G.U. 4 novembre 2020 n. 275)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 4 novembre 2020

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

(G.U. 5 novembre 2020 n. 276)



Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale per Fondazione Rubes Triva

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

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

Redazione: 24 ORE Professionale

© 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.