



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Marzo 2022**

Fondazione Rubes Triva



ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



FESTIVAL INTERNAZIONALE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

URBINO 4, 5, 6 MAGGIO 2022

[IL SITO DEL FESTIVAL](#)



Nell'ambito del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, organizzato dalla Fondazione Rubes Triva di concerto con l'Università degli Studi di Urbino, dal 4 al 6 maggio 2022, dedicato all'approfondimento delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il tema del Festival - **"La sfida della prevenzione partecipata"** - sarà trattato e dibattuto in quattro sessioni dedicate. Si è inteso in tal modo accogliere l'appello delle Istituzioni a porre un argine al tragico fenomeno degli infortuni mortali e in generale degli incidenti sul lavoro, ponendo l'attenzione sulla partecipazione intesa come la nuova sfida della prevenzione. L'auspicio è, dunque, quello di realizzare un proficuo momento di incontro, approfondimento e riflessione che coinvolga le istituzioni, il mondo del lavoro e la società civile, rispettivamente a:

- Regolarità del lavoro e tutela della salute e sicurezza
- Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa
- Quale formazione per la salute e sicurezza?
- Quali possibili riforme?

Il contributo di tutti è fondamentale alla costruzione di un processo partecipato. Pertanto, tutte le considerazioni inviate mediante [la piattaforma on-line "Costruiamo assieme la prevenzione"](#), del sito <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it> saranno raccolte e contribuiranno alla costruzione di un percorso condiviso, il cui approdo sarà il Festival di Urbino.

Si auspica la più ampia collaborazione del sistema nella diffusione del flyer in allegato, tramite tutti i canali di comunicazione disponibili, per dare avvio ad una mobilitazione nazionale e internazionale senza precedenti che ponga al centro del dibattito pubblico il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

MINI RIFORMA DEL T.U. 81/2008: I "NUOVI" COMPITI E LA FORMAZIONE DEL PREPOSTO TRA LUCI E OMBRE

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Sicurezza24", 3 marzo 2022, n. 1

5

INAIL, RETRIBUZIONI CONVENZIONALI SOLO PER I LAVORATORI SUBORDINATI

Marcello Ascenzi, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

8

IL GREEN PASS FA RIENTRARE SUBITO IL LAVORATORE NON SOSTITUITO

M.Pri., *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

10

ATTUAZIONE ASSICURAZIONE INAIL A TUTTI I LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Giovanni Scoz, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 28 febbraio 2022

11

CAMPAGNA DI CONTROLLI DELL'ISPettorato DEL LAVORO NEI CANTIERI DEI BONUS

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 25 febbraio 2022

13

COMUNICAZIONE 2022 DEI DATI SANITARI PROROGATA AL 31 LUGLIO

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 24 febbraio 2022

16

231 E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, IL RUOLO DELL'INGEGNERE INDUSTRIALE

Andrea Di Schino, Paolo Fratini, Stefano Saetta,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto" 23 febbraio 2022

18

INFORTUNIO SUL LAVORO, OPERATIVO DAL 28 APRILE IL NUOVO SERVIZIO DI INVIO DEI CERTIFICATI

Alberto Rozza, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 22 febbraio 2022

20

SENTENZE

APPALTO E RISCHIO INTERFERENZIALE, IL MANCATO RISPETTO DELLE ISTRUZIONI NON ESCLUDE LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

30

INFORTUNI SUL LAVORO, L'INAIL NON RISARCISCE IL DANNO BIOLOGICO TEMPORANEO E IL DANNO MORALE

Francesco Machina Grifeo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 28 febbraio 2022

32

IL PREPOSTO NON ALLEGGERISCE LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 24 febbraio 2022

34

INCIDENTE IN ITINERE RICONOSCIUTO AL LAVORATORE CHE PER I TANTI SPOSTAMENTI HA UN INFARTO E MUORE

Giampaolo Piagnerelli, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 22 febbraio 2022

36

ENTE RESPONSABILE PER LA CADUTA DEL CUSTODE UTILIZZATO COME OPERAIO

Mario Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 21 febbraio 2022

37

SICUREZZA SUOI LUOGHI DI LAVORO - LA RIPARTIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ IN CASO DI ATTIVITÀ SOMMINISTRATA

Cipriano Ficedolo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 8 febbraio 2022

39

L'ESPERTO RISPONDE

Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"

42

RASSEGNA NORMATIVA**44**

Chiusa in redazione il 4 marzo 2022

news e approfondimenti

MINI RIFORMA DEL T.U. 81/2008: I “NUOVI” COMPITI E LA FORMAZIONE DEL PREPOSTO TRA LUCI E OMBRE

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 3 marzo 2022, n. 1

La mini “riforma” operata dal D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, subito ribattezzato decreto “fisco e lavoro”, ha introdotto com’è noto importanti modifiche alla disciplina del cd. “Testo unico” n. 81/2008, in materia di salute e di sicurezza su lavoro.

Su questo fronte le maggiori innovazioni normative sono spuntate, però, a seguito della sua conversione con la legge 17 dicembre 2021, n. 215, e con discutibile voto di fiducia è passato un maxiemendamento che ha inserito nel corpo originario del provvedimento un pacchetto di ulteriori misure finalizzate ad un contrasto più efficace del pur sempre preoccupante trend infortunistico.

Tra queste spiccano, in particolare, quelle riguardanti la figura del preposto per la sicurezza, ossia la persona che “...in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa” (art.2, c.1, lett. e, D.Lgs. n.81/2008); in ambito aziendale la stessa coincide, com’è noto, con i capi reparto, capi ufficio, capi squadra, etc. e, più in generale, con chi all’interno dell’organizzazione del lavoro svolge, anche di fatto, compiti di sovrintendimento del lavoro altrui.

Il preposto gestore del rischio

Con la legge n. 215/2021, quindi, il legislatore ha deciso di puntare ancora più decisamente su tale figura della catena di comando e controllo, per assicurare una più efficace prevenzione degli infortuni sul lavoro in ambito aziendale, esaltando ulteriormente il suo ruolo di vigilanza attiva; infatti, per effetto delle modifiche apportate all’art. 19, c.1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, il preposto non solo è tenuto, appunto, a sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale; ma è altresì tenuto ad intervenire per

modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.

Inoltre, in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, è suo obbligo interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Per altro, tale dovere d'intervento è stato ulteriormente esaltato anche con l'aggiunta, sempre nel c.1, del citato art. 19 del D.Lgs. n.81/2008, della lettera f-bis, in base alla quale in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza è dovere del preposto "...se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate"; in caso di violazione dell'obbligo in questione è prevista la sanzione dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro (art. 56, c.1, lett. a, D.Lgs. n. 81/2008).

Tutto sommato a ben vedere il legislatore non ha fatto, però, altro che codificare con maggiore chiarezza gli orientamenti espressi in questi anni dalla copiosa giurisprudenza di legittimità e dalla dottrina sul ruolo disegnato per il preposto dall'art.19 del D.Lgs. n. 81/2008, che ha anche il dovere d'intervenire nel caso s'instaurino delle prassi di lavoro scorrette e sospendere l'attività qualora mettano in pericolo la salute e la sicurezza dei lavoratori, e quindi di gestire del rischio (1).

Obbligo d'individuazione e compenso

Proprio in virtù di queste importanti responsabilità che con la legge n. 215/2021, è stata operata anche una modifica all'art. 18, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008, con l'inserimento della nuova lettera b)-bis che anche in questo caso mette nero su bianco una previsione che già si desumeva chiaramente da varie norme di tale decreto, ossia l'obbligo per il datore di lavoro e il dirigente d'individuare i preposti, con la precisazione che questi non possono "...subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività"; nel caso dell'appalto e del subappalto le imprese devono anche comunicare al committente il personale incaricato come preposto (art. 26, c.8-bis, D.Lgs. n. 81/2008).

Inoltre, con la stessa novella è stato altresì previsto che i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza; si tratta di una norma che appare destinata a far molto discutere in quanto riconosce all'autonomia delle parti del contratto di lavoro e all'autonomia collettiva il potere di prevedere un compenso per tali attività.

Formazione: cambiano le regole per i corsi e l'aggiornamento

Collegate a questo rafforzamento della valenza del ruolo prevenzionale di tale figura sono anche le modifiche in materia di formazione; infatti, la legge n. 215/2021, nel modificare l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, ha inserito il nuovo c. 7-ter in base al quale per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del c. 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Si tratta, invero, di una modifica importante in quanto questa nuova disciplina consente lo svolgimento dei corsi di formazione per tale figura solo in presenza, ivi compreso l'aggiornamento che, per altro, rispetto alla disciplina dell'Accordo Stato - Regioni 21 dicembre 2021, passa così da quinquennale a biennale.

Emergenza COVID-19 e criticità per i datori di lavoro

Tuttavia, tale disposizione presenta, invero, anche diverse zone d'ombra oltre che un evidente problema di compatibilità dei corsi in presenza con la disciplina del Protocollo condiviso dalle parti sociali del 6 aprile 2021, il quale stabilisce che "E' comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto"; una modifica del genere al D.Lgs. n.81/2008, meritava una maggiore ponderazione da parte del legislatore considerato che arriva in un momento in cui la pandemia da SARS-COV-2 non è certamente ancora finita.

Entrata in vigore dell'obbligo dell'aggiornamento biennale in presenza

Infine, va anche osservato che, per altro, non risulta nemmeno del tutto chiaro se l'obbligo della formazione in presenza e dell'aggiornamento biennale possa ritenersi già in vigore.

In merito secondo la plausibile interpretazione seguita da alcune associazioni nazionali la formazione biennale dei preposti, da svolgersi interamente in presenza, in virtù del combinato disposto dei commi 7 e 7-ter dell'art.37 del D.Lgs. n.81/2008, entrerà in vigore contestualmente alla rivisitazione e la modifica degli Accordi attuativi del D.Lgs. 81/2008, entro il 30 giugno 2022, secondo quanto prevede ora il c. 2, secondo periodo, dell'art. 37 del citato decreto.

(1) Cfr. ex multis Cass. pen. sez. IV, 15 febbraio 2021, n. 5796; Cass. pen. sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16690.

news e approfondimenti

INAIL, RETRIBUZIONI CONVENZIONALI SOLO PER I LAVORATORI SUBORDINATI

Marcello Ascenzi, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

L'Inail, con la circolare 13/2022 del 2 marzo, fornisce le istruzioni operative in merito all'applicazione delle retribuzioni convenzionali ai lavoratori operanti all'estero per l'anno 2022.

Le retribuzioni convenzionali, disciplinate dal DL 317/1987 rappresentano la base imponibile, stabilita forfettariamente ogni anno da un apposito decreto, per la determinazione dei contributi previdenziali e assicurativi dei lavoratori operanti all'estero, in Paesi con cui non sono in vigore accordi internazionali di sicurezza sociale. Le medesime retribuzioni convenzionali sono utilizzabili anche per la determinazione dell'imponibile fiscale, secondo quanto previsto dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, in presenza di determinate condizioni.

La finalità previdenziale delle retribuzioni convenzionali è quella di offrire maggiori tutele al personale impiegato in Paesi senza accordi internazionali di sicurezza sociale con l'Italia, in quanto, in assenza di accordi che attribuiscono valore alle contribuzioni eventualmente dovute all'estero, i lavoratori potrebbero avere una protezione sociale non adeguata.

In relazione alle retribuzioni convenzionali per l'anno 2022, fissate dal decreto interministeriale 23 dicembre 2021, l'Inail ha confermato il loro utilizzo per il calcolo dei premi in relazione a rapporti di lavoro subordinato, inclusi quelli con i dirigenti, mentre resterebbero escluse dall'ambito di applicazione altre tipologie di rapporto di lavoro non subordinato, quali le collaborazioni coordinate e continuative. Pertanto, per i collaboratori impiegati in Paesi esteri con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale il premio assicurativo dovrà comunque essere calcolato sulla retribuzione effettiva, rispettando i minimali e massimali previsti.

L'Inail, conformemente a quanto già chiarito dall'Inps con la circolare 12/2022, ha precisato che l'applicazione delle retribuzioni convenzionali per il calcolo dei premi assicurativi riguarda esclusivamente i Paesi con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale. Nel caso, invece, il personale operi in Paesi con cui sono in vigore accordi di sicurezza sociale, i contributi e i premi assicurativi dovranno essere determinati sulla base delle retribuzioni effettive qualora in base all'accordo internazionale l'obbligo assicurativo sia in Italia. La diversa modalità di determinazione della base imponibile previdenziale e assicurativa, in funzione del Paese estero in cui opera il personale, rende necessario

prestare particolare attenzione al fine di assolvere correttamente agli obblighi previdenziali e assicurativi. L'ulteriore complicazione è legata al fatto che, ai fini fiscali, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, l'applicazione delle retribuzioni convenzionali non dipende dal Paese estero in cui i lavoratori operano.

La circolare Inail, quindi, per semplificare l'individuazione del campo di applicazione delle retribuzioni convenzionali, elenca gli Stati cui le retribuzioni convenzionali non sono applicabili, essendo in vigore un accordo internazionale di sicurezza sociale, consentendo così per differenza di conoscere gli Stati in cui, invece, tali retribuzioni trovano applicazione.

L'Inail ricorda infine che le retribuzioni convenzionali per il calcolo dei premi del singolo dipendente, cui devono essere ragguagliate le prestazioni, vanno determinate raffrontando la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, in base alla qualifica e al settore di appartenenza, alla retribuzione convenzionale riportata nelle tabelle allegate al Dm 23 dicembre 2021. Per retribuzione nazionale si intende il trattamento economico mensile, previsto dal contratto collettivo nazionale della categoria diviso per 12, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

news e approfondimenti

IL GREEN PASS FA RIENTRARE SUBITO IL LAVORATORE NON SOSTITUITO

M.Pri., Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

Al lavoratore del settore privato sospeso in quanto senza green pass, è consentito il rientro «immediato nel luogo di lavoro non appena...entri in possesso della certificazione necessaria, purché il datore di lavoro non abbia già stipulato un contratto di lavoro per la sua sostituzione». Questa precisazione sulla gestione dei lavoratori senza green pass è stata inserita in fase di conversione in legge (conclusasi ieri con il via libera del Senato) del decreto 1/2022, che interviene sull'articolo 9-septies, comma 7, del DL 52/2021.

In base alle norme in vigore, i lavoratori senza green pass, base o rafforzato a seconda dei casi, non possono accedere al luogo di lavoro e vengono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto, ma senza retribuzione o altro compenso o emolumento per il periodo di assenza. Dopo il quinto giorno, l'azienda li può sospendere e rimpiazzare tramite un contratto di sostituzione, rinnovabile, della durata massima di dieci giorni lavorativi. La sospensione ha durata pari al contratto.

Con la conversione in legge del DL 1/2022 è stato precisato che qualora ottenga un green pass, il dipendente ha diritto a rientrare subito in azienda, ma tale diritto è limitato dall'eventuale contratto di sostituzione già sottoscritto.

In base alle disposizioni vigenti, fino al 31 marzo è richiesto il green pass base alla generalità dei lavoratori del settore privato (al netto delle categorie per cui vige l'obbligo vaccinale a prescindere dall'età), mentre per gli ultracinquantenni, e fino al 15 giugno, è necessario avere il green pass rafforzato.

news e approfondimenti

ASSICURAZIONE INAIL: IN ARRIVO IL DECRETO CHE LA RENDE OBBLIGATORIA ANCHE PER GLI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 18 gennaio 2022

Continua, sia pure lentamente, il processo di estensione delle tutele in materia di condizioni di lavoro e assicurativa; favorito negli ultimi anni da diversi provvedimenti tra cui il Dlgs 38/2000, grazie al quale quest'ultima protezione è stata riconosciuta anche ai collaboratori coordinati e continuativi. Con il decreto Sostegni-bis (DI 73/2021), convertito con modifiche dalla legge 106/2021, è stato compiuto un ulteriore passo in avanti su questa strada.

L'articolo 66, recante «Disposizioni urgenti in tema di previdenza e assistenza nel settore dello spettacolo», ha introdotto infatti l'obbligo dell'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al Dpr 1124/1965 anche per i lavoratori autonomi dello spettacolo.

I soggetti tutelati

Più precisamente, tale norma prevede l'obbligo assicurativo in questione per i lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (Fpls), sul quale va anche ricordato che l'Inps, con la circolare 163/2021, ha fornito indicazioni in materia pensionistica.

Per altro lo stesso istituto previdenziale con la circolare 155/2021 ha illustrato anche le novità normative introdotte da tale decreto e, in particolare, sull'ampliamento delle attività che comportano l'obbligo di assicurazione al citato Fondo.

Inoltre, lo stesso articolo 66 del DI 73/2021 prevede che, con un apposito decreto, siano disciplinate le modalità applicative e il ministero del Lavoro con il comunicato del 12 gennaio 2022, ha reso noto che il Ministro Orlando, su proposta dell'Inail, ha firmato tale provvedimento, poi trasmesso al ministero della Cultura e a quello dell'Economia e delle Finanze.

Il nuovo decreto attuativo e la decorrenza dell'obbligo

Come si legge in tale comunicato si tratta di un tassello in più che si aggiunge, quindi, al costante impegno del Ministero per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro.

Sul piano applicativo l'obbligo in questione decorre dal 1° gennaio 2022 e saranno tenuti a versare all'Inail il premio assicurativo i committenti e le imprese presso cui gli iscritti prestano la loro opera.

Sarà interessante, quindi, valutare come sarà disciplinato compiutamente da questo nuovo decreto l'obbligo in questione che, va osservato, è destinato a coinvolgere una platea abbastanza vasta.

news e approfondimenti

ATTUAZIONE ASSICURAZIONE INAIL A TUTTI I LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Giovanni Scoz, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 28 febbraio 2022

L'Inail, con la circolare 24 febbraio 2022, n. 11, fornisce le indicazioni operative per l'estensione dell'assicurazione ai lavoratori autonomi dello spettacolo, nuovo obbligo che decorre dal 1 gennaio 2022 previsto dall'art. 66, comma 4, D.l. 25 maggio 2021, n. 73 (L. 23 luglio 2021 n. 106) e da quando disposto dal D.l. del 22 gennaio 2022 emanato dal Ministero del Lavoro (di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro della Cultura) pubblicato nella sezione Pubblicità legale del Ministero del Lavoro il 16 febbraio 2022.

La novità, che decorre da gennaio 2022, consiste nell'estensione dell'obbligatorietà dell'assicurazione Inail a tutti i lavoratori iscritti al FPLS (Fondo pensione lavoratori dello spettacolo) indipendentemente dalla forma contrattuale instaurata (lavoratori subordinati, già inclusi e lavoratori autonomi, precedentemente esclusi) e indipendentemente dalla sussistenza dell'obbligo contributivo verso il FPLS. Dal nuovo anno quindi risultano imponibili (ai fini assicurativi) anche le prestazioni profuse dagli artisti cosiddetti "marginali" (soggetti esonerati dagli obblighi informativi e contributivi verso l'Inps ex Enpals, Cd Comma 188), quelle profuse dai i lavoratori autonomi esercenti attività musicali (i cosiddetti Cd.500), quelle profuse dagli orchestrali delle Fondazioni lirico sinfoniche nonché dai lavoratori autonomi che espletano attività didattiche (o di formazione) o di promozione a favore di enti accreditati.

Addentriamoci nei dettagli più significativi.

Decorrenza - Dal 1° gennaio 2022 dovranno essere dichiarate all'Inail anche le prestazioni profuse, nello specifico settore, dai:

- lavoratori autonomi (iscritti al FPLS);
- lavoratori autonomi (iscritti al FPLS) esercenti attività musicali (Cd "Codice 500");
- lavoratori autonomi (iscritti al FPLS) che espletano attività remunerate di insegnamento o di formazione (a favore di Conservatori, Istituti pareggiati, enti accreditati, ecc.);
- lavoratori autonomi (iscritti al FPLS) che espletano attività remunerate di carattere promozionale);

- orchestrali (lavoratori autonomi iscritti al FPLS) delle Fondazioni lirico sinfoniche (in particolare anche per quello che opera nella buca d'orchestra cosiddetto "golfo mistico", precedentemente escluse): per l'inclusione al nuovo obbligo per tali soggetti, l'Inail ha dedicato la Circolare n. 6 del 20 gennaio 2022;
- lavoratori "marginali" (lavoratori autonomi esonerati dagli obblighi informativi e contributivi verso l'Inps ex enpals, ai sensi del Comma 188 della Finanziaria 2017);
- Per completezza, ricordiamo che la predetta Circolare Inail precisa che i lavoratori sportivi
- (indicati dal n. 23 del decreto interministeriale del 15 marzo 2005, per esempio atleti, allenatori,
- direttori tecnico sportivi, preparatori, ecc.) non sono inclusi in questo nuovo obbligo in quanto tali figure risultano già assicurate dal 16 marzo 2000 (nell'ambito delle discipline sportive professionistiche).

Immatricolazione (Pat) Inail - I committenti che hanno in programma di stipulare dei contratti di lavoro autonomo con i predetti soggetti, dovranno (se non lo hanno ancora fatto, per altre necessità) presentare innanzitutto una denuncia di iscrizione (attribuzione Pat) all'Inail, iscrizione che dovrà essere espletata nella sola modalità on line sul sito dell'Inail, entro il 16 marzo 2022 (entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del predetto D.L. del 22 gennaio 2022 pubblicato nella sezione Pubblicità legale del Ministero il 16 febbraio 2022). Su tale modelli, in apposita sezione, occorrerà stimare i compensi lordi che si presumono verranno corrisposti durante l'anno in corso (2022) e il prossimo (2023). Gli uffici Inail, dopo una verifica preliminare, dopo la protocollazione dell'istanza, procederanno con l'attribuzione di una Pat Inail.

Versamenti del premio (acconti e autoliquidazione) - Spetterà ai committenti versare i premi assicurativi dovuti per l'anno 2022 mediante l'autoliquidazione 2022/2023, modello da presentare entro il 28 febbraio 2023 nella modalità telematica, indicando nella dichiarazione delle retribuzioni gli imponibili lordi corrisposti nel 2022 ai lavoratori autonomi (unitamente alle retribuzioni erogate nel 2022 ai lavoratori subordinati e assimilati assicurati alla medesima voce di tariffa, se presenti). Il D.L. 20 gennaio 2022 (recepito dalla Circolare 11/2022 Inail) precisa inoltre che la contribuzione Inail sarà (sempre) a carico dei committenti che liquidano compensi a:

1. lavoratori autonomi esercenti attività musicali (Cd "Cod 500"): ricordiamo che tale figura nasceva per delegare tutti gli obblighi informativi e contributivi in capo al lavoratore: ora resta in capo al committente il nuovo obbligo Inail.

2. professionisti (lavoratori autonomi) precedentemente iscritti al FPLS) per le prestazioni didattiche, di formazione, profuse a favore di Conservatori, Istituti pareggiati ed enti accreditati: il versamento Inail sarà a carico del committente che lo ingaggia, dovranno pertanto includere nella base imponibile anche i predetti compensi;
3. artisti marginali, soggetti esonerati dagli obblighi contributivi verso il FPLS: all'esonero contributivo non segue l'esonero Inail;

Retribuzione imponibile - Per i predetti lavoratori (iscritti al FPLS) per il calcolo del premio si prende come base imponibile l'ammontare dei compensi corrisposti nell'anno solare di riferimento, rispettando il minimo giornaliero (fissato per il 2022 in euro 49,91).

Premi e aliquote - I premi per l'assicurazione Inail (attuati con le modalità previste dall'art. 41 del D.P.R. 30 giugno 1965 n 1.1124 saranno:

- per i Committenti che svolgono Produzioni di spettacoli - Tariffa Industria;
- per i Comuni (e altri enti che svolgono attività non rientranti fra quelle di cui all'art. 49 L. 9 marzo 1989) - Tariffa "altre attività";
- per i Committenti che svolgono attività artistiche- Tariffa Terziario.

Per questi ultimi, vengono previsti i seguenti codici e aliquote:

1. Voce 0511 - tasso medio del 15,80 per mille (Cinematografia, produzione di film, cortometraggi e inserti pubblicitari anche ad uso di televisione. Attività nei teatri di posa. Noleggio di mezzi tecnici per cinematografia e spettacolo);
2. Voce 0512 - tasso medio dell'8,31 per mille (Registrazione e riproduzione di dischi, cd-rom, nastri magnetici ed altri supporti. Stabilimenti di doppiaggio, sincronizzazione audio e video, registrazione sonora, effettuati a sé stanti. Case di distribuzione cinematografica e di video);
3. Voce 0530 - tasso del 9,92 per mille (Produzione di programmi radiofonici e televisivi, escluse le attività previste al stg. 0510; per la gestione delle stazioni di trasmissione v. grande gruppo 4);
4. Voce 0541 - tasso medio del 26,41 per mille (Spettacoli pubblici, ad es. sale cinematografiche, teatrali, sale da concerto, da orchestra, circhi, altre attività itineranti di intrattenimento e di spettacolo).

Convenzione Inail Inps - Per le finalità di verifica e controllo, l'Inail viene autorizzato a trattare i dati personali anagrafici e contributivi dei soggetti iscritti al FPLS e viene previsto uno scambio di dati tra i due Enti, per finalità di controllo e verifica.

news e approfondimenti

CAMPAGNA DI CONTROLLI DELL'ISPettorATO DEL LAVORO NEI CANTIERI DEI BONUS

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 25 febbraio 2022

Il gran volume di attività edili favorite dagli incentivi fiscali finisce sotto la lente dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Infatti con la nota 1231/2022 del 23 febbraio, indirizzata alle sue sedi territoriali, al Comando Carabinieri tutela Lavoro, all'Inps e all'Inail, l'Inl, fermo restando gli obiettivi essenziali e le modalità di controllo generali, individua, quali destinatari "privilegiati" degli interventi ispettivi, i numerosi cantieri edili che beneficiano di agevolazioni fiscali finalizzate al recupero o al restauro delle facciate esterne degli edifici esistenti (bonus facciate), nonché agli interventi di ristrutturazione edilizia (bonus ristrutturazioni o 110%).

Le verifiche dovranno essere indirizzate in particolare nei confronti di aziende di nuova costituzione, nonché di quelle che, dopo un lungo periodo di inattività, abbiano ripreso a operare in coincidenza della vigenza dei bonus fiscali.

La programmazione degli interventi ispettivi potrà tener conto delle notifiche preliminari che perverranno agli Ispettorati territoriali, di fondate segnalazioni, ovvero dello scambio di informazioni con le Casse edili, come previsto dal protocollo sottoscritto l'11 marzo 2021, tra Inl e la Commissione nazionale delle casse edili. Inoltre ci potrà essere la partecipazione dei Comandi provinciali dell'Arma dei Carabinieri su obiettivi di maggiori dimensioni.

Le verifiche già svolte a seguito delle modifiche all'allegato 1 del Testo unico salute e sicurezza sul lavoro apportate dal Dl 146/2021 hanno evidenziato che la maggior parte delle irregolarità riguarda: mancata formazione e addestramento dei lavoratori, mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi e del piano operativo di sicurezza; mancata protezione da caduta nel vuoto. Aspetti su cui i controlli porranno particolare attenzione. La nota dell'Inl ricorda anche che per i ponteggi è necessaria l'autorizzazione ministeriale per la loro costruzione, impiego, commercializzazione.

Poiché i cantieri interessati alla speciale attività di vigilanza riguardano essenzialmente l'esecuzione di appalti su fabbricati civili, condominiali e non, è evidente la responsabilità, anche penale, alla quale possono essere chiamati a rispondere i committenti sia per quanto riguarda la materia della salute e sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda la solidarietà che è imposta loro in caso di evasione od omissione assicurativa e previdenziale, nonché in caso di

inosservanza della normativa contrattuale a favore dei lavoratori dipendenti dall'impresa appaltatrice e/o subappaltatrice dei lavori.

Infine è utile ricordare che le agevolazioni fiscali non sono riconosciute in caso di violazione delle citate norme di tutela, accertate dagli organi competenti e comunicati alla direzione regionale territorialmente competente.

news e approfondimenti

COMUNICAZIONE 2022 DEI DATI SANITARI PROROGATA AL 31 LUGLIO

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 24 febbraio 2022

Il protrarsi della pandemia da Sars-Cov-2 continua a produrre effetti, anche sugli adempimenti ordinari legati alla gestione del rapporto di lavoro; sotto tale profilo un caso emblematico è rappresentato dalla presentazione della comunicazione annuale dei dati sanitari all'Inail, secondo quanto stabilisce l'articolo 40, comma 1, del Dlgs 81/2008.

Tale norma prevede, infatti, che entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, il medico competente è tenuto a trasmettere, esclusivamente per via telematica, all'istituto assicuratore – e precedentemente alle aziende sanitarie locali – le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria, secondo il modello riprodotto nell'allegato 3B al decreto stesso.

Già lo scorso anno, però, proprio a causa della pandemia, il ministero della Salute, con la nota 1330 del 14 gennaio 2021, aveva stabilito che l'obbligo di presentare telematicamente all'Inail entro il 31 marzo 2021 la comunicazione annuale dei dati sanitari relativi al 2020 era sospesa per tutto il 2021.

La proroga della comunicazione 2022

Alla luce, quindi, delle tante criticità che ancora sussistono anche in questa nuova fase, il ministero della Salute con la nota 16 febbraio 2022, ha stabilito che la comunicazione 2022 all'Inail, dei dati sulla sorveglianza sanitaria a cui i lavoratori sono sottoposti da parte del medico competente, da effettuarsi entro il 31 marzo 2022, è prorogata al 31 luglio 2022.

Pertanto i medici competenti hanno quattro mesi in più per predisporre tale comunicazione e ciò determina, evidentemente, anche un effetto positivo sui datori di lavoro che così hanno più tempo per fornire alcuni dati da inserire nel modello.

Monitoraggio dei dati e necessità di aggiornamento del modello 3B

Peraltro va osservato che, nella stessa circolare, il ministero della Salute ha precisato che l'adempimento in questione riveste una notevole importanza per il monitoraggio della sorveglianza sanitaria a cui sono sottoposti i lavoratori, facendo presente che, in seno alla direzione generale della prevenzione sanitaria, è stato istituito uno specifico gruppo tecnico, composto da istituzioni

e società scientifiche, finalizzato al miglioramento dell'utilizzo dei dati e all'ottimizzazione della richiesta e della raccolta di informazioni da parte dei medici competenti.

Il Ministero dimentica, però, che l'allegato 3B del Dlgs 81/2008 è fermo alla situazione pre Covid-19, quindi sarebbe opportuno un suo aggiornamento. Inoltre, non è chiaro al momento che fine farà la comunicazione 2021 dei dati relativi al 2020.

Modalità di presentazione

Da osservare, infine, che come precisato dall'Inail nel comunicato del 22 febbraio, la comunicazione dei dati dovrà essere effettuata esclusivamente per via telematica, tramite l'utilizzo della piattaforma informatica Inail.

news e approfondimenti

231 E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, IL RUOLO DELL'INGEGNERE INDUSTRIALE

*Andrea Di Schino, Paolo Fratini, Stefano Saetta,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto" 23 febbraio 2022*

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e si applica a tutte quelle realtà che sono dotate di personalità giuridica, nonché alle società e financo alle associazioni sia pure prive di personalità giuridica.

Con tale normativa, superato il principio "*societas delinquere non potest*" si è inteso introdurre in Italia una forma di responsabilità a carico di imprese per determinati reati, previsti dal decreto stesso, che possono essere commessi dai membri dell'azienda a favore o nell'interesse della stessa.

Trattasi di una responsabilità posta a carico della persona giuridica che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha, materialmente, commesso il reato (art. 8). Tali persone fisiche, la cui condotta integra il criterio di attribuzione della responsabilità, sono previste dagli artt. 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, e sono sia soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro i quali esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, sia tutte quelle persone che sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopracitati.

L'approccio della normativa 231 incentrato sulla filosofia del *risk management* richiede competenze aziendalistiche e giuridiche, ma anche tecniche, relative ai reati oggetto di prevenzione. Sono proprio queste ultime che consentono il corretto funzionamento di tutto il modello: dal *process assessment*, alla *valutazione dei rischi*, alla *costruzione delle procedure*, alla *verifica* del rispetto delle stesse, come si vedrà appresso nel presente scritto, con specifico riferimento alla **sicurezza sul lavoro** ed alla **disciplina ambientale**.

Con l'introduzione dell'*art. 25 septies del D. Lgs. 231/01*, come inserito dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, si è inteso configurare una responsabilità amministrativa anche nelle ipotesi dei reati di **omicidio colposo e lesioni colpose** causati dalla **violazione delle norme in materia di salute e**

sicurezza sul lavoro; il contenuto di questa normativa viene circostanziato dalla specifica materia (di salute e sicurezza sul lavoro) dall'*Art. 30 Tusi*.

L'inserimento dei reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro tra quelli soggetti alla responsabilità amministrativa delle imprese, avviene inizialmente con la *legge n. 123/2007* ma è solo con l'entrata in vigore del *D. Lgs. 81/2008* che tale elemento entra a far parte a pieno titolo nella legislazione italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro. [1]

I modelli organizzativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono disciplinati dall'*art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81* che, già nell'*incipit*, annuncia inequivocabilmente la necessità di una sua **interpretazione sistematica con il D.lgs. 231 del 2001** ed in particolare con gli artt. 6 e 7, che costituiscono il paradigma generale per l'implementazione di qualsiasi modello.

Analogamente, con l'introduzione dell'*art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001*, per effetto del *D. Lgs. n. 121/2011* (attuativo delle direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE), si è allargato il catalogo dei **reati presupposto**. Pertanto, le persone giuridiche saranno chiamate a rispondere dell'illecito amministrativo conseguente alla consumazione - nel loro interesse o vantaggio - dei reati ambientali indicati nell'*art. 25 undecies del decreto* quando questi fossero commessi dai vertici apicali dell'ente ovvero dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi. [2]

Da qui la necessità (o piuttosto obbligatorietà di fatto) di adottare un modello organizzativo e, allo stesso tempo, assicurare in concreto, l'applicazione di tutte le misure in esso previste, nonché il suo mantenimento e adeguamento nel tempo.

La **costruzione di un modello 231**, con riferimento alle fasi precedentemente richiamate, necessità di competenze tecniche e di un approccio proprio dell'ingegnere industriale con tanto di progettazione, definizione delle risorse necessarie, operatività, misurazione delle prestazioni e conseguenti azioni di miglioramento.

Un buon punto di partenza per avvicinarsi alla problematica, dal punto di vista della sicurezza, è rappresentato dalle **norme ISO 45001** (prima edizione del 2018), che hanno sostituito le norme **OHSAS 18001**, del British Standard Institute. Le OHSAS hanno introdotto per prime i sistemi di gestione della sicurezza aziendale nel 1999. Nel succitato *art. 30 del DPR 80/81*, queste

normative sono espressamente indicate come **tipologia di modello valida ai sensi del Decreto 231**. In maniera corrispondente, per la gestione della normativa ambientale, un buon punto di partenza può essere la **norma EN 14001** (ultima versione 2015). Nel seguito faremo riferimento soltanto alla **gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro**, sottintendendo implicitamente, se non altrimenti specificato, la corrispondente applicazione alla gestione ambientale.

Non è superfluo ricordare, in questa sede, che tali norme sono di carattere volontario, proattivo e che pertanto sono finalizzate all'introduzione di modelli di gestione che vanno al di là di quelli che sono i meri obblighi di legge. L'obiettivo infatti è più ambizioso: raggiungere l'eccellenza nel "risk management" legato alla sicurezza e all'ambiente.

L'**atteggiamento proattivo** è una componente essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di un qualsiasi modello di gestione efficace, anche e soprattutto ai sensi della 231/01. Un modello di gestione non può essere visto soltanto come un obbligo ulteriore rispetto la legge, ma deve nascere da una profonda convinzione da parte dell'azienda sull'utilità dello stesso. Solo si può raggiungere l'efficacia ai sensi della legge 231/01. Viceversa, l'implementazione di un modello di gestione finalizzato solo ad esimere l'azienda dagli effetti della legge, senza un reale atteggiamento proattivo di cambiamento, è destinata a fallire.

Gli **strumenti ingegneristici** che possono essere impiegati sono tanti e si sono evoluti dalle applicazioni iniziali, in settori industriali di punta (aeronautico, nucleare, militare ecc.), estendendosi poi prima all'intero settore industriale (basti pensare alla lean production nell'automotive) per arrivare infine ad ogni settore produttivo. Tra questi strumenti si può citare:

- **il Process Assessment**, PA, ossia quella tecnica della decomposizione del "business process" ossia dell'attività nel suo complesso, in processi e sottoprocessi elementari per i quali è immediato quantificare i risultati e le risorse necessarie. Il PA determina anche i 6 fattori che caratterizzano un processo in termini di vincoli ed obiettivi: Process Design, IT systems, Motivation and Measurement, Human Resources & Organization, Policies and Rule and Facilities (per ulteriori riferimenti, Process Assessment, University Process Innovation, 2016, University of Maryland).
- **La valutazione dei rischi**, prima misura generale di tutela prevista (art. 15 DPR 81/08), che è la fase fondamentale con la quale si inizia a

gestire la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa fase è a sua volta suddivisa in azioni che prevedono:

- l'identificazione dei possibili pericoli tenendo conto di vari fattori quali: Organizzazione del lavoro, infrastrutture, attrezzature, materiali, sostanze, posto di lavoro, attività, fattore umano, incidenti nel passato ecc.
- la valutazione del rischio collegato a ogni pericolo così come identificato al passo precedente, secondo criteri di valutazione predeterminati.
- Valutazione delle opportunità di miglioramento del sistema di gestione della sicurezza per eliminare o minimizzare il rischio.
- La pianificazione degli interventi di miglioramento definendo chiaramente i tempi, responsabilità e risorse necessarie.
- **La costruzione delle procedure**, ossia la modalità con la quale devono essere eseguiti processi, come insieme di attività che trasformano le entità in entrata in risultati del processo in uscita. Per la rappresentazione dei processi nelle procedure si può ricorrere a diverse rappresentazioni quali ad esempio, gli schemi a blocchi.
- Le modalità con cui si verifica la rispondenza delle procedure, in termini di risultati e con cui si gestiscono situazioni che non corrispondono a quanto previsto (le non conformità) con relativi **piani di correzione e miglioramento**.

Il Modello 231 descrive e regola il rispetto di leggi e regole esterne ed interne all'azienda, definisce ruoli e comportamenti da tenere, e tutte quelle precauzioni, norme e misure di sicurezza volte alla prevenzione degli illeciti.

La dimostrazione di aver adottato un modello adeguato è, per l'appunto, ciò che può evitare conseguenze gravi per le condotte dei singoli ed escludere la responsabilità dell'ente al verificarsi delle stesse. Tuttavia, questo non è sufficiente e non esaurisce di certo i requisiti da soddisfare per ottenere l'esclusione o la limitazione della responsabilità dell'azienda in caso di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001.

Dopo aver adottato il Modello, deve essere assicurata l'applicazione concreta di tutte le misure in esso previste, il suo mantenimento nel tempo ed il continuo adeguamento dello stesso. [3]

In particolare, l'*art. 25 septies 231/01*, specificando i presupposti per l'esonero da responsabilità dell'impresa dai delitti colposi di evento di cui agli *artt. 589 e 590*, postula che il **MOG**, adottato in attuazione degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n.

231/2001, ricomprensiva al proprio interno una sezione riservata alla **tutela della salute e della sicurezza del lavoro**.

La Cassazione ricorda che *"La responsabilità dell'ente per i reati di omicidio colposo o lesioni colpose commesse da suoi organi apicali con violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro potrà essere esclusa soltanto dimostrando l'adozione ed efficace attuazione di modelli organizzativi (per i quali soccorre il disposto dell'art. 30 del d.lgs.n.81/2008) e l'attribuzione ad un organismo autonomo del potere di vigilanza sul funzionamento, l'aggiornamento e l'osservanza dei modelli adottati"*. [4]

Pertanto, non sarà sufficiente adottare un modello organizzativo, ma è necessaria soprattutto la sua **efficace attuazione**, nonché istituire un organismo di vigilanza munito di **autonomo potere di vigilanza**.

Come noto, l'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001, qualifica l'**ODV** come l'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, nonché di curarne l'aggiornamento.

In altre parole, l'Organismo di Vigilanza integra il complesso sistema dei controlli societari, con la conseguenza che viene a costituire una funzione organizzativa dell'impresa, collocandosi in quella articolazione definita come **"sistema di controllo interno"**, a sua volta ricompresa in quel più ampio sistema di processi volti a monitorare e minimizzare i fattori di rischio, denominati come **"controllo di gestione"**.

L'art. 6, lett. b) del Decreto chiarisce che la posizione dell'Organismo di Vigilanza non è diretta alla gestione dell'ente né tantomeno consente ai suoi componenti la possibilità di intromettersi nelle scelte aziendali, *"né consente ai relativi componenti di intromettersi nelle scelte aziendali avendo quale compito precipuo quello di controllare l'efficace attuazione (e aggiornamento) dei modelli di organizzazione e di gestione"*.

Così delineata la natura dell'ODV, appare opportuno verificare, in particolare, l'impatto che la **normativa c.d. antinfortunistica** produce in relazione sia alla composizione dell'ODV stesso sia alle attività di controllo che il medesimo organismo deve attuare.

Considerate le profonde differenze tra i reati presupposto previsti dal Decreto, oltre che la complessità e il tecnicismo della normativa in materia di salute e sicurezza, è ragionevole ipotizzare, soprattutto per le realtà a struttura complessa, un **ODV a composizione collegiale** che, oltre a garantire una maggiore autonomia (con il corollario requisito dell'indipendenza), possa esprimere una **pluralità di competenze** in grado di individuare e valutare agevolmente le molteplici situazioni di rischio che potrebbero prospettarsi nel corso dell'attività aziendale.

La scelta della composizione dell'ODV non può in alcun modo prescindere dalla **valutazione del rischio** effettuata in sede di **adozione/aggiornamento del Modello organizzativo**. Infatti, solo la comprensione e la ponderazione dei rischi può consentire una accorta e specifica scelta in merito alla più efficace composizione dell'Organismo di Vigilanza. [5]

Poiché l'ODV deve effettuare un controllo sul sistema organizzativo e non già sindacare le scelte specifiche e le valutazioni tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ne discende che non è indispensabile che al suo interno sia prevista una figura con specifiche competenze in tale ambito.

Tuttavia, in alcune circostanze, in considerazione della specifica attività svolta dall'ente e dei rischi che ne conseguono, una **figura tecnica di esperienza** (preferibilmente esterna all'organizzazione aziendale) può essere utile per le valutazioni di competenza dell'ODV.

Senza dimenticare che l'ODV, attraverso l'utilizzo del **budget dedicato**, può attingere a risorse esterne commissionando specifiche verifiche a tecnici specializzati, in particolare tese a verificare la bontà dei **compliance programs** e la loro idoneità a **prevenire la** commissione di determinate tipologie di illeciti.

Analoghe considerazioni possono essere svolte in ordine al ruolo dell'ODV nell'ambito della supervisione dei presidi di controllo ex D.Lgs. 231 con riferimento ai **reati ambientali**. [6]

È diffusa la consapevolezza che il modello 231 deve essere **realizzato »su misura«** della singola impresa. Ciò è tanto più vero per i reati ambientali, in quanto possono essere commessi nelle modalità più eterogenee. Alcune fattispecie possono applicarsi o non applicarsi a seconda del tipo di attività

svolta dall'ente, delle dimensioni dello stesso, delle emissioni provocate, o delle sostanze impiegate nel processo produttivo.

Da qui la necessità di un **approccio specifico** e non "appiattito" su quello adottato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ragione delle indubbe peculiarità dei reati ambientali di cui all'*art. 25-undecies*. [7]

In materia ambientale, l'ODV deve procedere a una **verifica periodica** – alla luce dei flussi informativi, delle audizioni dei responsabili aziendali e delle risultanze dei propri controlli – circa la completezza e l'attualità della **identificazione dei rischi** e riguardo all'esistenza, nel sistema normativo aziendale, di misure e controlli atti a contrastare efficacemente i rischi individuati.

Un ODV non specialista potrebbe avvalersi di una consulenza esterna, incaricando questo tipo di verifica nell'ambito di un audit più ampio sulla parte ambientale, utilizzando il budget assegnato.

In conclusione, in relazione all'**operatività dell'ODV**, è necessario garantire che le funzioni affidate allo stesso siano effettive e supportate da idonei poteri di controllo che non comportino tuttavia un'ingerenza nel governo dell'ente. In altre parole, deve trattarsi un **organismo ad hoc per l'esercizio delle funzioni di vigilanza**, costituito da soggetti esterni all'ente (giuristi, preferibilmente con competenze in materia di diritto penale, esperti in organizzazione, auditor ecc.) unitamente a soggetti interni, che però non svolgano attività operative, ma di controllo e vigilanza (nelle società dotate della funzione di internal auditing la scelta potrà ricadere su questa, così come ipotizzato anche nelle Linee Guida di Confindustria). Questa soluzione è corretta anche dal punto di vista di un Modello efficace per la prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A tale riguardo è interessante rilevare come la definizione di "modello organizzativo e gestionale" di cui all'art. 2 del D.lgs. 81/2008 sia una definizione che, ovviamente, riguardi i "MOG" implementati per prevenire i reati relativi alla salute e sicurezza, e nel richiamare l'art. 6 D. Lgs. 231/2001, fuga ogni dubbio possibile sulla necessità che tali MOG rispondano ai requisiti previsti dalla normativa in materia di responsabilità di società ed enti.

E' opportuno segnalare come i reati presi in considerazione dalla novella siano quasi tutti di pura condotta (fa eccezione, ad esempio, quello di cui all'art. 257 d.lgs. 152/2006) e non di evento, come quelli contemplati dal citato art. 25-

septies. In tale prospettiva, la scelta di non riconfigurare i summenzionati parametri di imputazione e la circostanza che la maggior parte dei nuovi reati presupposto selezionati siano delle contravvenzioni, la cui condotta tipica è indifferentemente sorretta dal dolo e dalla colpa, potrebbero dover essere letti come indici della volontà del legislatore di interpretare il concetto di interesse in senso oggettivo e di correlare quest'ultimo per l'appunto alla condotta tenuta dall'agente qualificato nell'ambito dell'attività svolta per conto dell'ente. A dimostrazione dell'importanza della fase applicativa del Modello, rileva la sentenza 16 aprile 2018, n. 16713, della Corte di Cassazione, relativa ad un infortunio mortale avvenuto in una società. In particolare, la Corte ha ritenuto corretto confermare la condanna dell'azienda nonostante l'adozione del Modello, poiché vi erano state lacune nella redazione del documento di valutazione dei rischi, carenze applicative, e sussisteva anche la mancata formazione dei lavoratori e l'omissione della nomina di un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, figura disciplinata dal D. Lgs, n. 81/2008. In concreto, la circostanza che l'azienda già disponga di un modello ex art. 30 D. lgs. 81/2008, certamente costituisce una base valida ed efficace per la predisposizione del più complesso modello 231 e ne agevola l'implementazione; allo stesso modo, nell'attuazione dei modelli 231 le aziende che risultino particolarmente esposte al rischio infortuni, possono prevedere procedure di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in linea con l'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 potendo così garantire una maggiore efficacia esimente del modello 231 nonché favorire una più efficace "tenuta" processuale. In sostanza, il giudice chiamato a deliberare l'idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca. Il modello cautelare idoneo ,è infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico (cfr. Tribunale di Milano, Ufficio GIP, 3 gennaio 2011). Lo stesso è poi tenuto a condurre un'indagine valutativa in ordine alle modalità di funzionamento del Modello e alla sua concreta attuazione.

Cass. pen. Sez. un., sent. n. 38343 del 2014, dove la Corte ha ritenuto di far decadere l'intero impianto di compliance societaria al D. Lgs. 231/2001 specificando che "il Modello adottato nel periodo preso in considerazione non

poteva essere stato reso operativo, tanto meno in modo efficace, dal momento che l'odv deve essere dotata di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: non è necessario spendere ulteriori parole sulla autonomia del controllore quando è la stessa persona fisica del controllato”.

Cass. pen., sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343 [caso Thyssenkrupp]: La Cassazione ha ritenuto di escludere l'idoneità del Modello c.d. "riparatore" (adottato post factum ex art. 17 d.lgs. 231/2001) per la sola circostanza che nell'organismo fosse inserito il responsabile della funzione operativa deputata della gestione degli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro.

Cass. pen., sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316, [caso Ilva]: in questo caso la Corte ha ritenuto di non poter considerare idoneo a esimere la società dalla responsabilità da reato quel Modello che preveda un OdV non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risulti sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato, con specifico riferimento all'OdV di una holding presieduto da un consigliere di amministrazione di una società del gruppo, nonché da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante.

È necessario considerare il «formante giurisprudenziale», che, nel settore ambientale, costituisce sempre più una nuova fonte di diritto e tenere monitorata l'evoluzione normativa, che rappresenta una »costante« del diritto dell'ambiente.

news e approfondimenti

INFORTUNIO SUL LAVORO, OPERATIVO DAL 28 APRILE IL NUOVO SERVIZIO DI INVIO DEI CERTIFICATI

Alberto Rozza, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 22 febbraio 2022

L'Inail, con il comunicato del 21 febbraio 2022, ha reso noto che dal 28 aprile 2022 sarà operativo il nuovo applicativo per l'invio dei certificati di infortunio nelle tre modalità di trasmissione online, offline e cooperazione applicativa/interoperabilità.

Le novità, spiega l'istituto assicurativo, riguardano i contenuti del certificato, nel tracciato del file da inviare in modalità offline in formato .xml, nell'interfaccia utente del servizio online, aggiornata in base alle nuove linee guida dell'Inail, nell'architettura tecnologica e nella modalità di interoperabilità, adeguata alle linee guida Agid, in sostituzione della cooperazione applicativa. Gli utenti che attualmente si avvalgono delle modalità di invio offline e in cooperazione applicativa devono adeguare i propri sistemi, come di seguito indicato.

Gli utenti che trasmettono i certificati con la modalità di invio offline, ovvero tramite il file in formato .txt, .xml oppure .zip, devono adeguare il proprio sistema entro il 28 aprile seguendo le istruzioni fornite nella documentazione (manuale utente, cronologia delle versioni, xml schema, tabelle tipologiche e specifiche tecniche), disponibile nelle pagine del portale dedicate.

Gli utenti che trasmettono i certificati in cooperazione applicativa possono continuare a usufruire dell'attuale servizio per il solo anno 2022. Dal mese di gennaio del prossimo anno, infatti, sarà operativo solo il nuovo servizio Rest.

Per l'adeguamento al nuovo servizio occorre consultare la documentazione tecnica disponibile agli indirizzi

-www.inail.it/api/docs/home

e

-www.inail.it/onecatalog/#!/pdd/prod (servizio "API Certificati Medici Infortunio > CMI-CertificatoMedicoInfortunio").

Infine l'Inpa informa che per l'utilizzo del servizio Rest sia le regioni già cooperanti, sia quelle non già cooperanti devono aderire al nuovo accordo, in corso di definizione.

sentenze

APPALTO E RISCHIO INTERFERENZIALE, IL MANCATO RISPETTO DELLE ISTRUZIONI NON ESCLUDE LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 marzo 2022

Le analisi degli infortuni sul lavoro condotte nel corso degli ultimi anni dimostrano che, malgrado il salto qualitativo della disciplina protettiva del diritto alla salute del lavoratore, esistono ancora oggi alcuni ambiti e attività nelle quali gli stessi trovano una sorta di "humus" che ne favorisce maggiormente l'accadimento; un esempio emblematico di ciò sono gli appalti. Infatti, la coesistenza all'interno del medesimo teatro lavorativo di lavoratori di diverse aziende genera un effetto amplificativo dei rischi in quanto a quelli specifici della singola impresa si aggiungono quelli da interferenze.

E proprio in relazione a questi ultimi la Cassazione, con la sentenza 5859/2022 del 21 febbraio, ne ha ulteriormente chiarito e consolidato il concetto, mettendo il risalto anche la posizione di garanzia prima che occupa il committente nel governo degli stessi.

La vicenda affrontata dai giudici di legittimità riguarda il decesso di un operaio di una ditta subappaltatrice, all'interno di un cantiere nel quale erano in corso dei lavori di costruzione di un parcheggio sotterraneo accessorio a un centro commerciale; secondo le ricostruzioni compiute, il lavoratore mentre si trovava all'interno di uno scavo, veniva travolto da una massa di terra rimossa dallo scavo medesimo e riposta sul ciglio della trincea, decedendo per asfissia da compressione.

Di tale infortunio mortale venivano ritenuti responsabili del reato di omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche (articolo 589 del Codice penale), sia il datore di lavoro dell'operaio che quello che aveva affidato i lavoratori all'impresa subappaltatrice; entrambi hanno proposto ricorso per cassazione che, tuttavia, non ha trovato accoglimento.

Mancato rispetto delle istruzioni impartite da parte del lavoratore

Per quanto riguarda, infatti, il datore di lavoro dell'impresa subappaltatrice questi si era difeso sostenendo, tra l'altro, che il lavoratore avrebbe contravvenuto alle istruzioni impartite di svolgere altre attività, configurandosi così una condotta eccezionale e imprevedibile, interruttiva del nesso causale;

tuttavia, la Cassazione è stata di ben diverso avviso, facendo rilevare che non può essere assegnato al comportamento del lavoratore, quand'anche posto in essere in violazione delle istruzioni date dal datore di lavoro, il valore di condotta interruttiva del nesso di causalità, tenuto in considerazione che essa non ha natura di rischio esorbitante dalla sfera di governo del datore di lavoro. Infatti, in tale caso il comportamento del lavoratore non può ritenersi abnorme; ai fini dell'interruzione del citato nesso causale è necessario non tanto che esso sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia »tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia«.

Nozione di rischio interferenziale e obbligo d'informativa sui rischi del committente

Il committente dei lavori, invece, si era difeso anche sostenendo che lo scavo non fosse preesistente al momento in cui la ditta subappaltatrice aveva avuto accesso in cantiere, contestando la sussistenza di attività interferenti, posto che, a suo avviso, le attività svolte dalla predetta ditta, unica presente in cantiere, erano del tutto autonome.

La Cassazione ha respinto fermamente la tesi difensiva sottolineando, in primo luogo, che «il rischio interferenziale si realizza anche quando i lavori contemplino la presenza non contemporanea, ma successiva di più imprese»; pertanto, il fatto che la ditta subappaltatrice in quel momento stesse operando da sola all'interno del cantiere non solleva dalle responsabilità il committente. Infatti, tra gli specifici compiti dell'impresa che affida i lavori, secondo l'articolo 26 del Dlgs 81/2008, come richiamato dall'articolo 97, comma 2, vi è quello di fornire informazioni sugli specifici rischi esistenti nell'ambiente in cui l'impresa esecutrice è destinata a operare e sulle misure di prevenzione adottate in relazione all'attività.

Si tratta, quindi, di un dovere che costituisce la premessa dell'obbligo di verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati e di applicazione delle disposizioni del piano di sicurezza e coordinamento (Psc); pertanto, nel caso specifico, l'appaltatore avrebbe dovuto assicurarsi del previo adempimento delle prescrizioni del Psc, tanto più essendo a conoscenza della particolare caratteristica del terreno, di natura alluvionale, come risultante dalla relazione geologica a sua disposizione.

sentenze

INFORTUNI SUL LAVORO, L'INAIL NON RISARCISCE IL DANNO BIOLOGICO TEMPORANEO E IL DANNO MORALE

Francesco Machina Grifeo,

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 28 febbraio 2022

in breve

Lo ha chiarito la Corte di cassazione, con la sentenza n. 6503 depositata oggi, respingendo il ricorso degli eredi

Il "**danno biologico**" coperto dall'Inail si riferisce "esclusivamente e soltanto" alla "menomazione permanente" dell'integrità psicofisica che si protrae cioè **per tutta la vita**, che può essere assoluto o parziale e decorre dal giorno successivo a quello della cessazione della inabilità temporanea. Ragion per cui esulano dal sistema assicurativo obbligatorio sia il "**danno biologico temporaneo**" sia il cosiddetto "**danno morale**". Lo ha chiarito la Corte di cassazione, con la sentenza n. 6503 depositata oggi, respingendo il ricorso degli eredi.

Confermata dunque la decisione della **Corte di appello di Salerno** secondo la quale in base alla normativa vigente **non sussiste** l'obbligo dell'Inail di corrispondere agli eredi somme per titoli diversi o ulteriori rispetto a quelle già riconosciute (nello specifico: indennità per inabilità temporanea per il periodo dall'infortunio al decesso, assegno funerario, rendita ai superstiti) e in particolare che **alcun fondamento** giuridico aveva la pretesa di tutela nei confronti dell'Istituto di un danno biologico temporaneo e di un danno non patrimoniale al di fuori del quadro normativamente previsto.

Infatti, la Corte distrettuale aveva osservato come il **breve tempo** intercorso tra infortuni ed il decesso non aveva consentito la "stabilizzazione di una menomazione permanente" per la quale solo è ipotizzabile la tutela indennitaria ex articolo 13 del Dlgs 38 del 2001, una volta cessata l'inabilità temporanea.

Una decisione confermata oggi dalla **Sezione lavoro** secondo la quale in relazione ai pregiudizi per i quali, a seconda delle diverse ricostruzioni, può parlarsi di "danno biologico terminale" e di "danno morale terminale o catastrofe o catastrofico" trasmissibili *jure hereditatis* non viene in rilievo alla tutela garantita dall'Inail.

Tornando al caso di specie, dunque, la Corte territoriale ha correttamente riconosciuto esclusivamente il danno biologico terminale per la cui

determinazione economica si è attenuta ai principi sopra richiamati. La liquidazione è stata infatti effettuata utilizzando le indicazioni delle tabelle di Milano e utilizzando i parametri relativi alla menomazione temporanea dell'integrità psicofisica.

sentenze

IL PREPOSTO NON ALLEGGERISCE LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Luigi Caiazza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 24 febbraio 2022

In materia di sicurezza sul lavoro le funzioni di preposto determinano non già un trasferimento di funzione, con esonero della responsabilità a favore del delegante (datore di lavoro, dirigente), ma semmai l'assunzione di una autonoma posizione di garanzia, che potrebbe essere chiamata a rispondere, in concorso con il datore di lavoro, sulla base del principio di effettività richiamato dall'articolo 299 del Dlgs 81/2008 (Testo unico salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

E' questo uno dei principi richiamati dalla Corte di cassazione che con la sentenza 5415/2022, respingendo il ricorso del titolare di una impresa, ha riconosciuto la responsabilità di questi a seguito di un grave infortunio occorso a un proprio dipendente, il quale, addetto alla manovra manuale da terra di un elevatore, per un difetto di manutenzione della fune e per il mancato funzionamento del freno di emergenza, veniva investito dalla cesta.

La Corte di legittimità ha ritenuto che, pur in presenza di un eventuale accoglimento della prospettata tesi difensiva, certamente essa non è valsa a escludere la responsabilità del datore in relazione agli obblighi di verifica delle attrezzature prese in uso e di verifica delle capacità d'impiego da parte delle maestranze, previo svolgimento della indispensabile attività di formazione, addestramento e informazione degli operai individuati come manovratori della piattaforma. Nel caso specifico, inoltre, è apparsa influente la condotta del lavoratore dal momento che le disposizioni di sicurezza perseguono il fine di tutelare lo stesso lavoratore anche da infortuni derivanti da sua colpa, dovendo il datore di lavoro impedire l'instaurarsi, da parti degli stessi destinatari delle misure di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e, come tali, cause di possibili rischi per la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori.

A pari sorte è incorso il titolare di altra impresa il quale, assolto in sede di appello in una causa riferita a un grave infortunio occorso a un proprio dipendente, si è visto condannare dalla Corte di cassazione, con sentenza 5417/2022, a seguito di ricorso dell'Inail quale parte civile nella vicenda. La Corte di legittimità ha respinto i principi espressi dalla sentenza impugnata nella parte in cui quest'ultima ravvisava l'abnormità della condotta del

lavoratore e, quindi, l'interruzione del rapporto di causalità in ragione dell'iniziativa autonoma da questi assunta nell'utilizzo di una scala portatile per eliminare alcuni cavi posti su un edificio in manutenzione, anziché attendere l'arrivo di un carro ponte noleggiato dal datore di lavoro.

La Suprema corte ha ritenuto che l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento – morte o lesioni del lavoratore – che ne è conseguito, può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore è stato abnorme e che proprio questa abnormità abbia determinato l'evento, definendo abnorme il comportamento del lavoratore che, per sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di sicurezza e che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli.

sentenze

INCIDENTE IN ITINERE RICONOSCIUTO AL LAVORATORE CHE PER I TANTI SPOSTAMENTI HA UN INFARTO E MUORE

Giampaolo Piagnerelli, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 22 febbraio 2022

in breve

L'incidente in itinere non comprende solo il tragitto casa-lavoro, ma ogni tipo di spostamento che sia in stretta dipendenza con la prestazione da eseguire

Deve essere riconosciuto l'incidente in itinere al lavoratore che venga colto da infarto cardiocircolatorio e, poi, deceda a seguito di eccessivi e ingiustificati sforzi lavorativi all'estero. Lo precisa la Cassazione con la sentenza n. 5814/22.

La vicenda

Nel caso di specie la morte del prestatore è avvenuta a causa di una situazione di forte stress lavorativo, determinatasi tra il 18 e 19 aprile 2012, a seguito della cancellazione di un volo aereo per maltempo, che lo aveva costretto a una lunga attesa in aeroporto, a un pernottamento di fortuna in un albergo e a un successivo viaggio in treno di oltre 700 km sino a Pechino, ove aveva dovuto subito partecipare a un'importante riunione, con un periodo di veglia di circa 24 ore consecutive. La Corte territoriale (sbagliando) aveva rigettato la domanda di un parente del de cuius evidenziando come l'evento denunciato non fosse collegato alla prestazione lavorativa in sé ma derivasse dalla esposizione a un rischio generico cui possono essere esposti, in modo indifferenziato tutti coloro che viaggiano in aereo. I ricorrenti in Cassazione hanno affermato come la giurisprudenza di legittimità da sempre riconosca la tutela indennitaria in presenza di infortuni in itinere derivanti dalla sottoposizione a un "rischio generico aggravato da lavoro" configurabile quando il rischio generico sia affrontato dal dipendente per finalità lavorative come per l'appunto accaduto nella specie. La Cassazione ha puntualizzato come il concetto di incidente in itinere debba essere inteso in senso generico. Ossia non comprende solo il tragitto casa-lavoro, ma ogni tipo di spostamento che sia in stretta dipendenza con la prestazione da eseguire.

Ovviamente - concludono i Supremi giudici - il risarcimento è escluso in caso di rischio elettivo, quando cioè il prestatore per una propria scelta avventata finisca per subire un incidente.

sentenze

ENTE RESPONSABILE PER LA CADUTA DEL CUSTODE UTILIZZATO COME OPERAIO

Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 21 febbraio 2022

in breve

Via libera alla condanna dell'ente per la caduta dal ponteggio del dipendente assunto come custode e impiegato in lavori edili.

Via libera alla condanna dell'ente, in base al Dlgs 231/2001, per la caduta dal ponteggio del dipendente assunto come custode e impiegato in lavori edili.

L'interesse delle società, in relazione alla condotta colposa del legale rappresentante é, infatti, rappresentato dal risparmio di spesa che deriva dall'aver utilizzato un lavoratore, assunto con un diverso contratto, per mansioni che richiedono un'adeguata formazione.

La Corte di Cassazione (sentenza 5869) pur constatando la prescrizione delle sanzioni amministrative, conferma la corretta lettura dei giudici di merito sulla responsabilità amministrativa dell'ente.

I giudici di legittimità, rispetto alla prescrizione, ricordano che l'illecito amministrativo si prescrive entro cinque anni dalla data di consumazione del reato presupposto. Con la possibilità di interrompere la prescrizione contestando la "violazione" 231 all'ente con citazione in giudizio. Citazione che, nel caso esaminato, era avvenuta fuori tempo massimo. La Suprema corte sul punto accoglie dunque il ricorso della società, contro la decisione della Corte d'Appello che aveva considerato la richiesta di rinvio a giudizio del legale rappresentante utile ad interrompere la prescrizione. Un errore commesso dalla Corte territoriale, visto che l'atto riguardava il diverso processo penale a carico del manager e dunque non era valido per fermare gli orologi della prescrizione fino al passaggio in giudicato della sentenza, nel caso della società.

Detto questo però la Cassazione conferma la responsabilità.

I giudici respingono la diversa lettura dei fatti fornita dalla ricorrente, secondo la quale il custode sarebbe caduto dalle scale, prive di corrimano, mentre portava un caffè. E non dall'impalcatura - come emerso dalle testimonianze - perché si era spezzata la pedana di metallo, cosa tra l'altro, secondo la difesa, impossibile in base ai principi della fisica molecolare. A dimostrarlo c'era una macchia di caffè sulle scale, mentre nel corso del sopralluogo dopo l'incidente, non era stata trovata nessuna impalcatura.

In più, ai fini della 231, serviva la prova di un vantaggio per l'ente che, nello specifico, mancava.

Eccezioni che non passano. Nel processo penale era stato accertato che la caduta era stata determinata dallo spostamento dell'asse e non dalla rottura. La conseguenza erano state le gravissime lesioni provocate al dipendente assunto come custode e impiegato, senza alcuna formazione né attrezzature adatte, per dipingere la facciata dall'impresa. Proprio nelle sue funzioni, svolte con un contratto meno oneroso, sta il risparmio di spesa conseguito dall'ente e dunque il suo vantaggio.

sentenze

SICUREZZA SUOI LUOGHI DI LAVORO - LA RIPARTIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ IN CASO DI ATTIVITÀ SOMMINISTRATA

Cipriano Ficedolo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 8 febbraio 2022

in breve

In presenza di più titolari della posizione di garanzia, come nel caso di lavoro somministrato, ciascun garante risulta per intero destinatario dell'obbligo di impedire l'evento fino a che non si esaurisca il rapporto che ha originato la singola posizione di garanzia.

Con la sentenza in commento (425/2022) la IV Sezione Penale della Suprema Corte ha affrontato una questione di notevole interesse giurisprudenziale che ha ad oggetto la ripartizione delle responsabilità, nei confronti del lavoratore, fra azienda utilizzatrice e società di somministrazione in caso di lavoro somministrato.

Al datore di lavoro si contestava un comportamento colposo per negligenza, imprudenza, imperizia e inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro ed, in particolare, di non aver elaborato procedure operative nel documento di valutazione rischi per le operazioni di caduta del personale dai cassoni del camion durante le operazioni di carico e scarico, limitandosi a prevedere generici obblighi di informazione dei dipendenti consistiti nell'avviso di tenersi ad una certa distanza di sicurezza, misura del tutto inidonea a prevenire il rischio in quanto il carico merce avveniva in un spazio angusto di circa 50 cm (Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 28, comma 2, lettera b e articolo 64, comma 1, lettera a)).

Sia la sentenza di primo che di secondo grado hanno riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro il quale ha proposto un ricorso per cassazione.

La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso, ha preliminarmente effettuato una serie di precisazioni in ambito giuslavoristico al fine di meglio perimetrare le singole responsabilità dell'utilizzatore e del somministratore del lavoratore.

In *primis* gli ermellini hanno evidenziato che il sistema di sicurezza aziendale si configura come un procedimento di programmazione della prevenzione globale dei rischi e, tale logica, riguarda anche la gestione dei rischi in caso di affidamento dei lavori a singole imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno dell'azienda o di una singola unità produttiva della stessa, nonché

nell'ambito del ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Inoltre, con una serie di precedenti oramai consolidati, la Suprema Corte ha da tempo chiarito che, se sono più i titolari della posizione di garanzia, come nel caso di specie, ciascun garante risulta per intero destinatario dell'obbligo di impedire l'evento fino a che non si esaurisca il rapporto che ha originato la singola posizione di garanzia (Sez.4 n. 46849 del 3.11.2011 rv 252149; Sez. 4 n. 8593 del 22.01.2008 rv.238936).

A ciò si aggiunga che, quando l'obbligo di impedire un evento ricade su più persone che debbano intervenire o intervengano in momenti diversi, il nesso di causalità tra la condotta omissiva o commissiva del titolare di una posizione di garanzia non viene meno per effetto del successivo mancato intervento da parte di altro soggetto, parimenti destinatario dell'obbligo di impedire l'evento, configurandosi un concorso di *cause ex* articolo 41 c.p., comma 1 (Sez. 4 n. 244455 del 22.04.2015 rv 263733-01; Sez. 4 n. 37992 del 11.07.2012 rv 254368-01; sez. 4 n. 1194 del 15.11.2013, rv. 258232).

Di conseguenza la Cassazione ha ribadito il principio che, anche nell'eventualità in cui il lavoratore operi all'interno di un'azienda non con la qualità di dipendente diretto ma come lavoratore interinale, il dovere di tutela della salute e sicurezza non resta in capo all'originario datore di lavoro, ovvero l'azienda di somministrazione ma, ricade, per intero, su ciascun garante destinatario dei doveri di cui al T.U.S.L..

Tale principio è avvalorato anche in relazione alla valutazione di coordinamento e cooperazione connessa al rischio interferenziale, *ex art.* 26 D.Lgs. n°81/2008, poiché, occorre avere riguardo, non alla qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra le imprese che cooperano tra loro - contratto di appalto, d'opera o di somministrazione -, ma all'effetto che da tale rapporto origina, vale a dire alla concreta interferenza e coesistenza di più organizzazioni, che genera la posizione di garanzia dei datori di lavoro ai quali fanno capo le distinte organizzazioni (Sez. 4 n. 44792 del 17.06.2015 rv 264957-01).

In definitiva, la questione della sicurezza sui luoghi di lavoro, negli ultimi anni, è divenuto un tema di grande allarme sociale; nell'anno trascorso gli infortuni sul lavoro con esito mortale hanno raggiunto la cifra impietosa di 1.404 lavoratori, un numero in costante crescita di anno in anno.

Il legislatore, da ultimo, per cercare di arginare quella che potremmo definire un'ecatombe in data 21 ottobre 2021 ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 146/2021 recante "*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*", che ha apportato sostanziali modifiche, tra gli altri, agli articoli 13 e 14 del D.Lgs. n. 81/2008,

con l'obiettivo di poter intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le norme di sicurezza o che impiegano lavoratori "in nero".

L'esperto risponde

■ **I requisiti minimi di sicurezza delle mascherine anti-Covid**

*Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 Ore, Estratto da "L'esperto risponde",
28 febbraio 2022*

LA DOMANDA

In materia di emergenza Covid, vorrei sapere se sul posto di lavoro possono essere utilizzate le mascherine lavabili, in quanto il mio datore di lavoro - dall'inizio della pandemia - ne ha fornite tre a ciascun dipendente.

Inoltre, visto che alcuni operai non utilizzano la mascherina anche quando non sono in grado di mantenere la distanza di sicurezza, vorrei sapere se è possibile fare una segnalazione affinché vengano fatti dei controlli.

LA RISPOSTA

Le mascherine lavabili, per essere utilizzate, devono essere marcate CE o validate dall'Iss (Istituto superiore di sanità), essere certificate come dispositivi medici e contenere la scritta EN 14683 sulla confezione. Esse vanno lavate ogni otto ore, con un numero massimo di volte prestabilito dal fabbricante. Continuando a usare i dispositivi oltre questi limiti, si provoca la perdita dei requisiti di resistenza a schizzi liquidi, di traspirabilità, di efficienza, di filtrazione batterica e di pulizia dai microbi. Pertanto, nel caso prospettato, è largamente presumibile che le mascherine (consegnate dal datore di lavoro nel numero di tre dall'inizio della pandemia) non siano più utilizzabili da parte dei dipendenti.

Venendo al secondo quesito, il mancato utilizzo delle mascherine da parte dei lavoratori espone alla diffusione del contagio e comporta responsabilità anche penali per il datore di lavoro. Se i lavoratori hanno eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), si deve inizialmente fare riferimento a questa figura per evidenziare la situazione, rientrando fra le attribuzioni del Rls anche la segnalazione all'ente di vigilanza competente per territorio (Asl, Istituto nazionale del lavoro) del mancato rispetto delle norme per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in azienda.

■ Esonero assunzioni di donne lavoratrici

Marcello Mello, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "L'esperto risponde", 23 febbraio 2022

LA DOMANDA

Si chiede se l'esonero per le assunzioni di donne lavoratrici nel biennio 2021-2022 Art. 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 si applica anche ai premi assicurativi Inail. In caso affermativo in quale misura legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 quindi 50% oppure al 100%.

LA RISPOSTA

L'art. 4, cc. 8, 11 e 12, L. 92/2012 ha previsto un esonero pari al 50% dei contributi previdenziali dovuti all'INPS (inclusi i premi assicurativi dovuti all'INAIL - INAIL, circolare 28/2014; INPS, circ. 111/2013 e msg. 12212/2013) a carico dei datori di lavoro. L'art. 1, c. 16 e ss., L. 178/2020 ha elevato al 100% l'ammontare del suddetto sgravio. In questo caso, però, ci sono indicazioni contrastanti. L'INPS, infatti, con la circolare 32/2021, in continuità con quanto già precisato in precedenza, ha incluso nell'esonero in commento anche i premi assicurativi INAIL al 100%. L'INAIL, al contrario, nelle istruzioni operative del 29.12.2021 sull'Autoliquidazione, ha chiarito che, fermo restando quanto previsto dalla L. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (esonero di contributi e premi al 50%), sentito il Ministero del Lavoro, la disposizione di cui alla L. di Bilancio 2021 non si applica all'INAIL e che l'esonero sopra riportato si riferisce alla sola contribuzione INPS con esclusione, quindi, dei premi assicurativi.

Rassegna normativa

(G.U. 3 marzo 2022, n. 52)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 24 gennaio 2022

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Lazio nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici avversi verificatisi a partire dal mese di ottobre 2018, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri dell'8 novembre 2018. (Ordinanza n. 850). (22A00657) Pag. 122
(G.U. 3 febbraio 2022 n. 28)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 24 gennaio 2022

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro del Comune di Venezia nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal giorno 12 novembre 2019 nel territorio del medesimo comune. (Ordinanza n. 851). (22A00658)
(G.U. 3 febbraio 2022 n. 28)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 24 gennaio 2022

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 14 al 19 giugno 2018 nei territori dei Comuni di Reggio Calabria, di Bagnara Calabra e di Scilla, in Provincia di Reggio Calabria e di Joppolo e di Nicotera, in Provincia di Vibo Valentia. Proroga della vigenza della contabilita' speciale n. 6101. (Ordinanza n. 852). (22A00659) Pag. 128
(G.U. 3 febbraio 2022 n. 28)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 24 gennaio 2022

Interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 5 ottobre 2021, dal 13 al 14 ottobre 2021, dal 22 al 26 ottobre 2021, dal 28 al 31 ottobre 2021 e dall'8 al 17 novembre 2021, nel territorio delle Province di Agrigento, di Catania, di Enna, di Messina, di Palermo, di Ragusa, di Siracusa e di Trapani. (Ordinanza n. 853). (22A00660)
(G.U. 3 febbraio 2022 n. 28)

DECRETO-LEGGE 4 febbraio 2022, n. 5

Misure urgenti in materia di certificazioni verdi COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attivita' nell'ambito del sistema educativo, scolastico e formativo. (22G00014)
(G.U. 4 febbraio 2022 n. 29)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 12 gennaio 2022

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, nel territorio della Regione Molise interessato dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nel mese di gennaio 2017. Proroga della vigenza della contabilita' speciale n. 6067. (Ordinanza n. 843). (22A00706)
(G.U. 4 febbraio 2022 n. 29)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 12 gennaio 2022

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 24 al 26 novembre 2016 nel territorio delle Province di Crotone e Reggio Calabria e nei giorni dal 22 al 25 gennaio 2017 nel territorio delle Province di Catanzaro, Crotone, Reggio Calabria e dei Comuni di Longobucco, Oriolo e Trebisacce in Provincia di Cosenza e di Vazzano in Provincia di Vibo Valentia. Proroga della vigenza della contabilita' speciale n. 6074. (Ordinanza n. 844). (22A00707) Pag. 19
(G.U. 4 febbraio 2022 n. 29)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 13 gennaio 2022

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, nel territorio delle Province di Ferrara, di Ravenna e di Forli-Cesena interessato dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei mesi di giugno, luglio ed agosto 2017. Proroga della vigenza della contabilita' speciale n. 6084. (Ordinanza n. 845). (22A00708) Pag. 22
(G.U. 4 febbraio 2022 n. 29)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 17 gennaio 2022



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 9 e 10 settembre 2017 nel territorio dei Comuni di Livorno, di Rosignano Marittimo e di Collesalveti, in Provincia di Livorno. Proroga della vigenza della contabilità speciale n. 6064. (Ordinanza n. 847). (22A00709)
(G.U. 4 febbraio 2022 n. 29)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 4 febbraio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Calabria, Emilia Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia e Toscana. (22A00986)
(G.U. 5 febbraio 2022 n. 30)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 16 novembre 2021

Riparto del Fondo per il sostegno delle attività economiche particolarmente colpite dall'emergenza epidemiologica, tra le regioni e le province autonome per un totale di 10 milioni di euro. (22A00877)
(G.U. 5 febbraio 2022 n. 30)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 febbraio 2022

Individuazione delle specifiche tecniche per trattare in modalità digitale le certificazioni di esenzione dalla vaccinazione anti-COVID-19. (22A00988)
(G.U. 7 febbraio 2022 n. 31)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
COMUNICATO**

Adozione del Programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2022-2024 (22A00803)
(G.U. 8 febbraio 2022 n. 32)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 8 febbraio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie sull'intero territorio nazionale. (22A01021)
(G.U. 9 febbraio 2022 n. 33)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
DECRETO 14 dicembre 2021**

Requisiti tecnici e certificazioni idonee ad attestare la natura ecosostenibile dei prodotti e degli imballaggi secondo la vigente normativa europea e nazionale. (22A00836)
(G.U. 9 febbraio 2022 n. 33)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI
DECRETO 28 dicembre 2021**

Modalità attuative per l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per legge in favore delle imprese armatoriali previsti al fine di mitigare gli effetti negativi derivanti dalla diffusione del virus COVID-19 e di salvaguardare i livelli occupazionali delle imprese esercenti attività crocieristica e di cabotaggio marittimo, nonché per consentire la prosecuzione delle attività essenziali marittime, la continuità territoriale, la salvaguardia dei livelli occupazionali, la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare via mare. (22A00712)
(G.U. 9 febbraio 2022 n. 33)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 23 dicembre 2021**

Approvazione della strategia forestale nazionale. (22A00834)
(G.U. 9 febbraio 2022 n. 33)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 7 febbraio 2022**

Indicazioni volte alla prevenzione e protezione dal rischio di contagio da COVID-19 nell'organizzazione degli eventi denominati: «Mediterraneo, frontiera di pace. Incontro di riflessione e di spiritualità» e «Conferenza internazionale dei sindaci - Mar Mediterraneo ponte per il dialogo». (22A01022)
(G.U. 10 febbraio 2022 n. 34)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
DECRETO 7 dicembre 2021**

Criteri e modalità di riparto del fondo per la realizzazione di progetti pilota di educazione ambientale destinati a studenti degli istituti comprensivi delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado, site nei comuni ricadenti nelle zone economiche ambientali, nelle riserve della biosfera MAB-UNESCO e nei siti dichiarati patrimonio mondiale dell'umanità dall'UNESCO per criteri naturali. (22A00884)
(G.U. 10 febbraio 2022 n. 34)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 12 gennaio 2022**

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dall'8 al 12 dicembre 2017 nel territorio delle Province di Piacenza, di Parma, di Reggio Emilia, di Modena, di Bologna e di Forlì-Cesena. Proroga della vigenza della contabilità speciale n. 6080. (Ordinanza n. 842). (22A00996) Pag. 25
(G.U. 11 febbraio 2022 n. 35)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 1 febbraio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Abruzzo nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che, nel mese di novembre 2019, hanno colpito i territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto. (Ordinanza n. 855). (22A00997) Pag. 28
(G.U. 11 febbraio 2022 n. 35)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 1 febbraio 2022**

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi il giorno 10 agosto 2017 nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia. (Ordinanza n. 856). (22A00998)
(G.U. 11 febbraio 2022 n. 35)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 11 febbraio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Campania, Lazio, Liguria, Lombardia, Molise, Sicilia, Valle d'Aosta, Veneto e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano. (22A01118)
(G.U. 12 febbraio 2022 n. 36)

**MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO
DECRETO 13 gennaio 2022**

Attuazione dell'Investimento 5.2 «Competitività e resilienza delle filiere produttive» del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) nonché applicazione allo strumento agevolativo dei contratti di sviluppo delle disposizioni di cui alla sezione 3.13 del «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19». (22A01001)
(G.U. 12 febbraio 2022 n. 36)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
DECRETO 14 gennaio 2022**

Attuazione della direttiva (UE) 2020/367 della Commissione del 4 marzo 2020, riguardante la definizione di metodi di determinazione degli effetti nocivi del rumore ambientale, e della direttiva delegata (UE) 2021/1226 della Commissione del 21 dicembre 2020, riguardante i metodi comuni di determinazione del rumore. (22A01066)
(G.U. 14 febbraio 2022 n. 37)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
DECRETO 28 dicembre 2021**

Attuazione delle direttive delegate della Commissione europea (UE) 2021/1978, (UE) 2021/1979 e (UE) 2021/1980, dell'11 agosto 2021, di modifica dell'allegato IV del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 27, sulla restrizione di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche (ROHS II). (22A01037)
(G.U. 15 febbraio 2022 n. 38)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 4 febbraio 2022**

Disposizioni per l'attuazione del regolamento (UE) 2018/848 del Parlamento e del Consiglio del 30 maggio 2018, relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici e che abroga il regolamento (CE) n. 834/2007 del Consiglio, sue successive modifiche e pertinenti regolamenti delegati di integrazione e regolamenti di esecuzione in materia di controlli ufficiali sull'attività di importazione di prodotti biologici e in conversione dai Paesi terzi. (22A01012)
(G.U. 15 febbraio 2022 n. 38)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 3 febbraio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Siciliana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici avversi verificatisi a partire dal mese di ottobre 2018, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri dell'8 novembre 2018. (Ordinanza n. 857). (22A01124) Pag. 31

(G.U. 16 febbraio 2022 n. 39)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 3 febbraio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Provincia autonoma di Trento nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici avversi verificatisi a partire dal mese di ottobre 2018, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri dell'8 novembre 2018. (Ordinanza n. 858). (22A01125)
(G.U. 16 febbraio 2022 n. 39)

DECRETO-LEGGE 17 febbraio 2022, n. 9

Misure urgenti per arrestare la diffusione della peste suina africana (PSA). (22G00017) Pag. 1
(G.U. 17 febbraio 2022 n. 40)

**MINISTERO DELL'INTERNO
DECRETO 19 gennaio 2022**

Individuazione dei soggetti beneficiari e delle misure applicative del contributo economico in favore dei familiari del personale appartenente alle Forze di polizia e al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, impiegato nelle azioni di contenimento, di contrasto e di gestione dell'emergenza epidemiologica, deceduto per causa di una patologia diretta, o come concausa, del contagio da COVID-19. (22A01082) Pag. 8
(G.U. 17 febbraio 2022 n. 40)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 3 febbraio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Lombardia nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici avversi verificatisi a partire dal mese di ottobre 2018, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri dell'8 novembre 2018. (Ordinanza n. 859). (22A01130) Pag. 28
(G.U. 17 febbraio 2022 n. 40)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 3 febbraio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Toscana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che, nel mese di novembre 2019, hanno colpito i territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto. (Ordinanza n. 860). (22A01131)
(G.U. 17 febbraio 2022 n. 40)

LEGGE 18 febbraio 2022, n. 11

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, recante proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19. (22G00018)
(G.U. 18 febbraio 2022 n. 41)

**MINISTERO DELLA DIFESA
DECRETO 29 dicembre 2021**

Individuazione soggetti beneficiari e misure applicative del contributo economico in favore dei familiari del personale appartenente alle Forze armate, impegnato nelle azioni di contenimento, contrasto e di gestione dell'emergenza epidemiologica, deceduto per causa di una patologia diretta o come concausa, del contagio da COVID-19. (22A01154)
(G.U. 19 febbraio 2022 n. 42)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 18 febbraio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Calabria, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Toscana e Valle d'Aosta. (22A01283) Pag. 42
(G.U. 19 febbraio 2022 n. 42)

**MINISTERO DELL'INTERNO
DECRETO 15 febbraio 2022**

Attribuzione di contributi, in misura pari a 1,5 milioni di euro, a favore dei Comuni di Lampedusa e Linosa, Porto Empedocle, Pozzallo, Caltanissetta, Messina, Siculiana, Augusta, Pantelleria e Trapani, per l'anno 2021, destinati a fronteggiare le esigenze connesse al contenimento della diffusione del COVID-19 e garantire la regolare gestione, anche di natura sanitaria, dei flussi migratori. (22A01281)
(G.U. 21 febbraio 2022 n. 43)

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
COMUNICATO**

Modifica degli allegati I, III, V e VI della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda gli adattamenti di ordine strettamente tecnico. (22A01212)
(G.U. 21 febbraio 2022 n. 43)

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
COMUNICATO**

Modifica degli allegati I, II e III della direttiva 89/656/CEE del Consiglio per quanto riguarda adeguamenti di carattere strettamente tecnico. (22A01213)
(G.U. 21 febbraio 2022 n. 43)

**MINISTERO DELLA SALUTE
DECRETO 30 novembre 2021**

Definizione dell'importo dell'indennita' connessa all'emergenza epidemiologica in atto, da riconoscersi ai lavoratori in somministrazione del comparto sanita' in servizio alla data del 1° maggio 2021, nonche' modalita' di erogazione dell'indennita' stessa. (22A01215)
(G.U. 22 febbraio 2022 n. 44)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 22 febbraio 2022**

Nuove misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (22A01318)
(G.U. 23 febbraio 2022 n. 45)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 14 febbraio 2022**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' delle grandinate di settembre 2021, nella Provincia di Firenze, quale riconoscimento formale da parte dello Stato membro per l'attivazione della sottomisura 5.2 del Programma di sviluppo regionale 2014/2022 della Toscana. (22A01240)
(G.U. 23 febbraio 2022 n. 45)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 14 febbraio 2022**

Integrazione alla dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' degli eventi calamitosi del 9 agosto 2021 per danni causati dalle gelate di aprile 2021 nei territori della Regione Lombardia. (22A01241)
(G.U. 23 febbraio 2022 n. 45)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 16 febbraio 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza dell'eccezionale diffusione degli incendi boschivi che hanno determinato uno straordinario impatto nei territori colpiti delle Regioni Calabria, Molise, Sardegna e Sicilia a partire dall'ultima decade del mese di luglio 2021. (Ordinanza n. 862). (22A01317)
(G.U. 23 febbraio 2022 n. 45)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 25 febbraio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Campania, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Molise, Sicilia, Veneto e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano. (22A01374)
(G.U. 26 febbraio 2022 n. 48)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo (22A01331) Pag. 176
(G.U. 1 marzo 2022 n. 50)

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
COMUNICATO**

Mancata conversione del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 229, recante: «Misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria.». (22A01356)
(G.U. 1 marzo 2022 n. 50)



Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale per Fondazione Rubes Triva

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

Sede legale e amministrazione: Viale Sarca 223 - 20126 Milano

Redazione: 24 ORE Professionale

© 2021 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.