



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Maggio 2022**

**Fondazione
Rubes Triva**



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



RICORDIAMO AL LINK

https://www.fondazionerubestriva.info/public/DOC/Bando%20Premio%20Rubes%20Triva_5ed.pdf

IL BANDO DI CONCORSO PREMIO RUBES TRIVA PER LA MIGLIOR TESI DI LAUREA O LA MIGLIORE TESI DOTTORATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO QUINTA EDIZIONE

Le domande dovranno essere presentate entro e non oltre il 30 giugno 2022

NEWS E APPROFONDIMENTI

CONGEDI, FERIE, PERMESSI E INFORTUNI: COSÌ LA GESTIONE DURANTE LA CIG

*Alessandro Rota Porta, Ornella Lacqua,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 9 maggio 2022*

4

CONTROLLO SANITARIO: GLI ULTIMI ORIENTAMENTI DELLA GIURISPRUDENZA SULL'IMPOSIZIONE DELL'OBBLIGO DEL TAMPONE AL DIPENDENTE

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 9 maggio 2022

8

PROTOCOLLO ANTICOVID IN VIGORE FINO AL 30 GIUGNO

Antonella Iacopini, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 5 maggio 2022

11

TENERE DISTINTI I RUOLI DI DATORE DI LAVORO E RSPP INDEROGABILI

Luigi Caiazza, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 maggio 2022

12

MASCHERINE AL CHIUSO FINO AL 15 GIUGNO

*Marzio Bartoloni e Andrea Gagliardi,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 29 aprile 2022*

14

RIDER, PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE IN UN DDL DEL GOVERNO

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 29 aprile 2022

16**CON L'EMERGENZA COVID AZIENDE E LAVORATORI PIÙ ATTENTI AL TEMA SALUTE***Mauro Pizzin, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 27 aprile 2022***17****PNRR: LE LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ***Armando Montemarano,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 15 aprile 2022, n. 16, pp. 61-63***19**

SENTENZE**ILLEGITTIMO RIMUOVERE DALLE PROPRIE FUNZIONI IL LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP****SENZA LA VERIFICA DI IDONEITÀ***Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 5 maggio 2022***24****INFORTUNI, L'AD RISPONDE IN QUALITÀ DI DATORE DI LAVORO SE NON HA EFFETTIVAMENTE DELEGATO I COMPITI SULLA SICUREZZA***Paola Rossi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 aprile 2022***26****IL DIRETTORE DEI LAVORI NON RISPONDE PER GLI INFORTUNI IN CANTIERE***Mauro Pizzin Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 26 aprile 2022***28****INFORTUNI: SOLO LA NEGLIGENZA ECCEZIONALE DEL LAVORATORE ESCLUDE LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPREDITORE***Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 7 aprile 2022***30**

L'ESPERTO RISPONDE*Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"***34**

RASSEGNA NORMATIVA**35**

Chiusa in redazione il 9 maggio 2022

news e approfondimenti

CONGEDI, FERIE, PERMESSI E INFORTUNI: COSÌ LA GESTIONE DURANTE LA CIG

*Alessandro Rota Porta, Ornella Lacqua,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 9 maggio 2022*

Il congedo di maternità prevale sempre sull'integrazione salariale. Nel caso del congedo parentale, invece, il dipendente può scegliere di avvalersi o meno della facoltà di astensione. Se decide di fruire del congedo facoltativo, avrà diritto solo alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con l'ammortizzatore. Sono due esempi del rapporto che può crearsi tra la fruizione della cassa integrazione e altri istituti tipici del rapporto di lavoro, dalle ferie ai congedi. La riforma operata dall'ultima legge di Bilancio (legge 234/2021) sull'impianto del Dlgs 148/2015 ha apportato diverse novità ma sono rimasti immutati alcuni principi: tra questi, le disposizioni che regolano l'intreccio fra la cassa integrazione e gli altri eventi tipici del rapporto di lavoro.

L'analisi che segue può ritenersi utile per le differenti tipologie di integrazioni salariali, anche per le situazioni recentemente coperte dai provvedimenti normativi a ristoro degli effetti derivanti dal conflitto in Ucraina, come l'ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022 per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (codici Ateco indicati nell'Allegato I al Dl 21/2022) che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'uso delle relative prestazioni. Ma anche nei confronti dei datori dei settori con i codici Ateco indicati nell'Allegato A al decreto 21/2022 che, fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa, restando esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale.

Il ricorso agli ammortizzatori sociali impone alle aziende coinvolte un approccio molto più complesso nella gestione del personale. Cerchiamo allora di capire come ci si deve comportare, per maneggiare correttamente queste misure, in relazione agli altri istituti di legge e/o contrattuali.

Per quanto attiene alla compatibilità dell'assegno di integrazione salariale con altre prestazioni e istituti contrattuali, si può richiamare la prassi già in uso per l'integrazione salariale ordinaria, come aveva chiarito l'Inps con la circolare 130/2017.

Come detto, il congedo di maternità prevale sempre sull'integrazione salariale. Quanto ai permessi per allattamento, è necessario che nella giornata ci siano prestazioni lavorative: quindi, spettano solo in caso di riduzione di orario, qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, se ci si trova in

presenza di sospensione a zero ore, prevale l'integrazione salariale.

Per le ferie, bisogna distinguere se è in atto una sospensione a zero ore o una riduzione dell'attività lavorativa. Nel primo caso, il datore può individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione: questo periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva. Se l'orario è ridotto per via dell'ammortizzatore, la fruizione delle ferie segue le regole generali.

Le festività infrasettimanali non sono mai integrabili quando ricadono all'interno del periodo di integrazione salariale, e restano a carico del datore di lavoro. In caso di sospensione, la gestione cambia a seconda che il sistema retributivo preveda la paga a ore ovvero mensilizzata: in quest'ultimo caso, sono tutte integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Un altro tema che si potrebbe presentare ai datori è la gestione dei permessi in base alla legge 104/1992: se è in atto la sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito. Diversamente, in presenza di riduzione di orario, è necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale. Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso va riproporzionato a seconda dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa. Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), resta immutato il diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito.

Anche per l'accesso al congedo previsto dall'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001 (per il coniuge convivente di una persona con handicap grave) è necessario differenziare le ipotesi di sospensione a zero ore dalle ipotesi di riduzione di orario: la richiesta non è attivabile in corso di sospensione, mentre durante la riduzione può essere richiesto per le ore residuali di prestazione lavorativa.

In caso di infortunio sul lavoro, prevale sempre la relativa indennità: sia nel caso che l'evento sia avvenuto precedentemente all'inizio dell'integrazione salariale con sospensione a zero ore, sia nell'ipotesi in cui si verifichi durante la residua attività lavorativa in presenza di un ammortizzatore che preveda un orario ridotto

IL RAPPORTO TRA LA CASSA E GLI ALTRI ISTITUTI

Malattia

-In caso di sospensione a zero ore, se la malattia è insorta durante il periodo di sospensione dell'attività, non è indennizzabile. Se la malattia precede l'inizio della sospensione, occorre verificare se la sospensione stessa interessa tutta l'azienda (o il reparto in cui è collocato il lavoratore) o no: nel primo caso scatta l'integrazione salariale, diversamente prevale l'indennità di malattia

-In caso di riduzione di orario l'ammortizzatore non è dovuto

Infortunio

-L'infortunio prevale sempre sull'ammortizzatore: se l'evento è avvenuto prima dell'inizio di quest'ultimo, il lavoratore ha diritto all'indennità di legge e del Ccnl, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale

-Se l'infortunio accade in corso di ammortizzatore, il dipendente ha diritto alla normale indennità erogata dall'Inail e non all'integrazione salariale

Ferie

-In presenza di sospensione a zero ore, il datore di lavoro ha facoltà di individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione.

Per quanto concerne la maturazione, in questa ipotesi non avviene

-In caso di riduzione di orario, la gestione delle ferie è la stessa che avviene normalmente: il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro

Festività infrasettimanali

-In caso di riduzione di orario non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo dell'ammortizzatore, che restano a carico del datore di lavoro

-Nell'ipotesi di sospensione, occorre distinguere tra i lavoratori retribuiti a paga oraria e i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile; nel secondo caso le festività sono integrabili

Congedo di maternità

-Il congedo di maternità prevale sull'integrazione salariale

-Per il congedo parentale il dipendente può scegliere di avvalersi o meno della facoltà di astensione: nel primo caso avrà diritto solo alla relativa indennità; mentre, se rinuncia al congedo parentale in luogo dell'uso di strumenti alternativi, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dall'ammortizzatore sociale

**PERMESSI E
CONGEDI****I permessi ex lege 104/92**

- I permessi non spettano con sospensione a zero ore
- Con riduzione di orario: - riduzione verticale: il diritto a fruire dei tre giorni mensili di permesso va riproporzionato in base alla effettiva riduzione della prestazione lavorativa
- riduzione orizzontale: resta il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito

Congedo ex articolo 42, comma 5, Dlgs 151/2001

- Il congedo straordinario non spetta se c'è sospensione totale del lavoro
- Chi chiede il congedo in costanza di ammortizzatore con riduzione di orario ha diritto all'assegno ordinario per le ore stabilite, insieme con l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla prestazione lavorativa svolta

news e approfondimenti

CONTROLLO SANITARIO: GLI ULTIMI ORIENTAMENTI DELLA GIURISPRUDENZA SULL'IMPOSIZIONE DELL'OBBLIGO DEL TAMPONE AL DIPENDENTE

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Sicurezza24", 9 maggio 2022

Nel corso delle ultime settimane, con la cessazione lo scorso 31 marzo dello stato di emergenza da SARS-COV-2, i datori di lavoro e i professionisti si stanno interrogando sempre di più sull'applicabilità in ambito aziendale, anche dopo tale data, di una serie di *misure* adottate fin ora tra cui, in particolare, l'imposizione dell'obbligo a carico dei lavoratori di sottoporsi all'ormai classico tampone.

Ci si chiede, infatti, se anche alla luce delle ultime disposizioni in materia introdotte dal D.L. 24 marzo 2022, n. 24, recante "*Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza*", è legittimo che le aziende possono unilateralmente richiedere al proprio personale di sostenere questo test diagnostico.

La questione appare, invero, molto delicata e complessa in quanto s'intrecciano diversi profili, sia relativi alla tutela del diritto alla salute, sia relativi alla protezione dei dati personali, che vanno bilanciati e, per altro, è messo in gioco anche il Protocollo condiviso dalle parti sociali del 6 aprile 2021 e non ancora aggiornato.

Cessazione dello stato di emergenza

Ecco, quindi, che prima di compiere una sia pur breve ricostruzione di tale disciplina, anche alla luce di alcuni orientamenti giurisprudenziali emersi ultimamente su tale questione, occorre compiere preliminarmente un'osservazione.

In termini generali, lo stato di emergenza si sostanzia in un *evento straordinario* connesso a calamità di origine naturale o che derivano dall'attività dell'uomo che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 1/2018 (Codice della protezione civile), possono essere fronteggiati con vari interventi da parte delle istituzioni.

Uno dei principali effetti derivanti dalla dichiarazione di tale stato è, che durante il periodo di emergenza, possono essere adottati provvedimenti i quali, per la situazione di straordinarietà, possono anche derogare alla disciplina ordinaria, sia pure nei limiti previsti dalla Costituzione.

Pertanto, il termine dello stato di emergenza da SARS-COV-2 il 31 marzo 2022 determina, tra l'altro, proprio la cessazione di quest'ultimo potere, fermo restando che possono essere adottate misure finalizzate alla progressiva dismissione di quelle adottate in precedenza e in tale solco s'inserisce il già citato D.L. n. 24/2022.

Dismissione progressiva delle misure e Protocollo condiviso nazionale

Tale provvedimento, quindi, com'è noto non fa cessare immediatamente tutte le misure anti COVID-19 adottate in precedenza ma, al contrario, per alcune di esse ne ha rimodulato l'applicazione in quanto è ancora sussistente ed *elevato* il rischio di contagio, anche all'interno dei luoghi di lavoro.

Per altro, alcune misure non sono direttamente collegate alla scadenza dello stato di emergenza; tra queste pare rientrare anche il "*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*", sottoscritto dalle parti sociali, con l'intervento del Governo, il 24 aprile 2020 e aggiornato, da ultimo, il 6 aprile 2021.

Va ricordato che tale Protocollo prevede, comunque, **l'obbligo per il lavoratore di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5° C) o altri sintomi influenzali** e stabilisce, inoltre, che il "*Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di strategie di testing/screening qualora ritenute utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori, anche tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento e di quanto stabilito nella circolare del Ministero della salute dell'8 gennaio 2021*" (p.12).

Orientamenti giurisprudenziali

In merito occorre anche osservare che il Tribunale di Ancona, sez. Lav., con sentenza del 18 febbraio 2021, nel respingere il ricorso di un lavoratore che si era rifiutato di sottoporsi al test diagnostico ha affermato che il tampone "*....non sia per nulla un trattamento sanitario, ma un mero rilievo diagnostico, tale per cui non incide sull'integrità fisica di chi vi si sottopone, essendo tutt'al più assimilabile ad una visita medica, pertanto non può essere invocato l'art. 32 della Costituzione e la relativa riserva di legge...*".

Inoltre, il Tribunale di Firenze, sez. Lav., con la sentenza 4 marzo 2022, n. 155, ha ulteriormente precisato che l'art. 2087 cod. civ. impone all'imprenditore l'obbligo di adottare "*le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro*" mentre l'art. 29-bis del D.L. n. 23/2020 stabilisce che "*ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e*

privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni" .

Imposizione del tampone e ruolo del medico competente

Di conseguenza, secondo questa condivisibile linea interpretativa, anche in tale fattispecie assumono rilievo le disposizioni previste dal già citato Protocollo condiviso nazionale.

Pertanto, sempre secondo quest'ultimo orientamento, l'imposizione del tampone può essere richiesto al lavoratore, in adempimento degli obblighi di cui all'art. 2087 cod. civ. gravanti sul datore di lavoro, solo in presenza di un provvedimento dell'autorità sanitaria o di una motivata richiesta del medico competente nei termini previsti dal richiamato p. 12.

Proprio il medico competente gioca, quindi, un ruolo fondamentale in questa seconda ipotesi e appare evidente che la richiesta dovrà essere motivata dalla sussistenza di *significativi rischi espositivi*, valutati sulla base di diversi parametri quali, ad esempio, la tipologia di attività, possibilità di mantenere costantemente la distanza di sicurezza, caratteristiche dei locali, situazione aziendale e locale, etc.

Infine, va anche ricordato che, con riferimento a tali casi, sul lavoratore grava, comunque, anche l'obbligo di *cooperazione* previsto dall'art. 20 del D.lgs. n. 81/2008.

news e approfondimenti

PROTOCOLLO ANTICOID IN VIGORE FINO AL 30 GIUGNO

Antonella Iacopini, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 5 maggio 2022

L'utilizzo del protocollo anti covid sui luoghi di lavoro nel settore privato è stato prorogato fino al 30 giugno. Così è stato deciso ieri nella riunione a cui hanno partecipato parti sociali, rappresentanti dei ministeri del Lavoro, della Salute, dello Sviluppo economico e dell'Inail.

I partecipanti all'incontro hanno ritenuto che il protocollo del 6 aprile 2021 costituisca un valido strumento di prevenzione anche dopo la cessazione dello stato di emergenza, dato che ancora oggi c'è la necessità di contrastare la diffusione del Covid-19.

Ne consegue, tra le altre cose, che l'utilizzo della mascherina chirurgica continuerà a essere obbligatorio sia al chiuso che all'aperto, eccetto per le attività svolte in condizioni di isolamento. Il protocollo qualifica come Dpi le mascherine, imponendone come conseguenza l'uso in caso di condivisione degli ambienti di lavoro e di riunioni in presenza.

Il protocollo detta inoltre disposizioni per quanto riguarda la compresenza dei lavoratori e la gestione degli spazi comuni, la sanificazione e la pulizia, il ricorso allo smart working e la gestione delle persone positive in azienda o il rientro dopo la malattia.

Entro il 30 giugno ci sarà un nuovo incontro per verificare l'opportunità di apportare aggiornamenti al protocollo in relazione all'evoluzione dell'epidemia.

news e approfondimenti

TENERE DISTINTI I RUOLI DI DATORE DI LAVORO E RSPP

Luigi Caiazza, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 maggio 2022

In materia di sicurezza sul lavoro, il ruolo consultivo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) deve essere funzionalmente distinto da qualsiasi ruolo decisionale, soprattutto da quello datoriale, perché altrimenti si incrociano posizioni e funzioni con compiti strutturalmente diversi, che devono essere su piani distinti, consultivo l'uno, decisionale l'altro.

È tale il principio espresso dalla Corte di cassazione (sentenza 16562/2022), secondo cui il cumulo dei due diversi ruoli – nel caso non previsto (o non consentito) dalla normativa vigente – depone per una colpevole opacità e disfunzione organizzativa. Su tale convincimento la Corte ha respinto il ricorso avverso la sentenza di condanna, nei due gradi di giudizio di merito, del responsabile di una società, imputato per l'infornio mortale occorso a un dipendente durante la manutenzione e la pulizia di un macchinario mescolatore a pale.

Nel respingere i vari motivi della difesa, la Corte ha individuato nell'imputato, quale soggetto rappresentante legale della società, la figura del datore di lavoro che ha anche avuto sostanzialmente l'esercizio dei poteri decisionali e di spesa, a nulla rilevando l'esistenza di una delibera che gli attribuiva solo compiti di ordinaria amministrazione escludendo, implicitamente, l'obbligo di curare la sicurezza dei lavoratori. Peraltro, nel caso specifico, le misure mancanti sul piano della sicurezza non richiedevano comunque un impegno straordinario di spesa, ma rientravano nel normale esercizio dei doveri e poteri organizzativi, formativi e di ordinaria vigilanza.

Da aggiungere che il citato atto deliberava, sempre in capo all'imputato, la qualifica di amministratore delegato e rappresentante legale della società, tale da non dubitare che avesse maturato anche quella di datore di lavoro, nonché quella di direttore di stabilimento con ampia capacità di gestione dell'intera azienda. Di conseguenza, la Corte ha ritenuto che l'esercizio in concreto dei poteri organizzativi datoriali, nel caso concreto coniugati con la titolarità formale di vertice dell'impresa, quale amministratore delegato e rappresentante legale, costituivano pienamente in capo all'imputato la qualifica datoriale.

La considerazione della difesa secondo cui, a suo tempo, l'imputato sia stato definito in sede contrattuale un dirigente, è stata ritenuta rilevante dalla Corte per l'inquadramento mansionale sul piano retributivo e in relazione al proprio

rapporto di lavoro con la società, ma certamente non a escludere la figura di datore di lavoro ai fini della sicurezza, che si costituisce sia in ragione di un rapporto contrattuale, comunque venga qualificato, sia in presenza dell'esercizio anche soltanto di fatto dei poteri decisionali e di spesa (articoli 229 e 2, lettera b) del Dlgs 81/2008), a prescindere dal titolo contrattuale che lo ha insediato in quel ruolo.

news e approfondimenti

MASCHERINE AL CHIUSO FINO AL 15 GIUGNO

Marzio Bartoloni e Andrea Gagliardi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 29 aprile 2022

La mascherina non ci abbandonerà almeno fino al 15 giugno. Dovremo continuare a portacela dietro per salire su un autobus, sulla metro, su un treno, un traghetto o un aereo. Dovremo continuare a coprirci bocca e naso anche per entrare in un cinema, un teatro o per ascoltare un concerto in un locale o assistere a un evento sportivo in un palazzetto al chiuso (allo stadio non servirà), così come per andare a visitare un parente in un ospedale o in una residenza per anziani. Ancora obbligo di mascherina fino alla fine dell'anno scolastico - e quindi fino a giugno - anche per gli studenti di tutti gli ordini e gradi dai sei anni in su, (anche se per i bambini di sei anni che frequentano la materna non ci sarà più obbligo). Ecco le attese regole contenute nell'ordinanza "ponte" firmata ieri sera dal ministro della Salute Roberto Speranza e contenute anche in un emendamento al decreto Riaperture del 24 marzo su quello che rappresenta l'ultimo strumento simbolo della lotta al Covid: la mascherina. Che dal 1° maggio servirà ancora in tutti i luoghi al chiuso citati, mentre in tutti gli altri potremo abbandonarla: dai negozi, ai ristoranti fino ai supermercati. Anche se continuerà a essere raccomandato indossarla, sempre fino al 15 giugno. L'ordinanza infatti prevede che è «comunque raccomandato indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie in tutti i luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico». Compresi dunque i luoghi di lavoro, anche se qui è necessario chiarire meglio: per il settore privato ci sarà un incontro il 4 maggio tra imprese e sindacati per decidere il destino dei protocolli anti Covid e quindi anche della mascherina. Fino a quel momento resterà in vigore l'obbligo di indossarla - basta anche la chirurgica - in base agli attuali protocolli. Dopo si potrebbe passare anche a una mera raccomandazione, con la "libertà" per le singole aziende di trasformare a loro volta la raccomandazione in obbligo. Per gli uffici pubblici e per tutta la Pa è invece già pronta una circolare del ministro Renato Brunetta indirizzata a tutti i responsabili delle singole amministrazioni nella quale saranno indicati i criteri base di prevenzione e protezione sanitaria cui attenersi e che ispirandosi proprio all'ordinanza di Speranza raccomanderà il ricorso alla mascherina lì dove ci sono uffici aperti al pubblico e dove comunque il distanziamento non può essere assicurato.

La questione della mascherina al lavoro dunque potrebbe riservare ancora qualche novità nei prossimi giorni, in vista dell'appuntamento del 4 maggio tra le parti sociali. Anche perché non tutte le associazioni di categoria potrebbero

pensarla allo stesso modo: la linea generale è quella di tenere la mascherina fino a giugno nei luoghi di lavoro, ma i distinguo non mancano. A esempio la Fipe che rappresenta il mondo di bar, ristoranti, pizzerie e locali è d'accordo nel «raccomandare il suo impiego tra i lavoratori anche perché può rappresentare un segnale di attenzione per i clienti, ma - avverte Roberto Calugi direttore generale Fipe - non siamo convinti che serva ancora un obbligo vero e proprio». Se l'addio definitivo alla mascherina è dunque rimandato possiamo invece dimenticarci del green pass: sia nella versione base (ottenibile anche con il tampone) che nella versione "super" (vaccino o guarigione). Il certificato verde che ha fatto da lasciapassare in tutti questi mesi per continuare a fare vita sociale e lavorare non servirà più. In pratica l'accesso diventerà libero ovunque. Anche se resistono alcune importanti eccezioni: per le visite in ospedale e nelle Rsa sarà necessario esibire il super green pass fino al 31 dicembre. Da non dimenticare che in base alle regole ancora vigenti il green pass è necessario ancora per viaggiare all'estero. Ieri tra l'altro il ministro Speranza ha anche firmato un'altra ordinanza che proroga al 31 maggio le misure per gli arrivi dall'estero: continuerà a bastare anche un tampone per entrare in Italia oltre che il pass da vaccinazione o guarigione. La novità però è l'abolizione dell'obbligo per i turisti di compilare prima di imbarcarsi anche il «passenger locator form», il modulo utilizzato dalle Autorità Sanitarie per i viaggi.

Sempre sul fronte lavoro, fino al 30 giugno, nel settore privato, è possibile l'uso della procedura semplificata di comunicazione del lavoro agile, ossia senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore. Con un emendamento al DL Riaperture approvato ieri sera è stata prorogata al 30 giugno anche il diritto allo smart working per tutti i lavoratori fragili. Prorogato, inoltre, il diritto allo smart working anche per i genitori di figli con fragilità, nonché, fino al 31 agosto, la modalità di comunicazione semplificata per lo smart working per tutti i lavoratori del settore privato.

Sul fronte degli obblighi vaccinali non cambia invece nulla. L'obbligo di vaccinazione resterà infatti in vigore fino al 15 giugno per insegnanti e personale scolastico, forze dell'ordine e in generale tutti i cittadini dai 50 anni in su (pena multa di 100 euro). Anche per queste categorie cessa ad ogni modo dal 1° maggio l'obbligo di green pass base (in vigore fino al 30 aprile) per lavorare.

Il vaccino continuerà a essere obbligatorio fino al 31 dicembre soltanto per i medici, infermieri, personale sanitario e delle Rsa. E solo per loro la vaccinazione costituirà fino ad allora requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative.

news e approfondimenti

RIDER, PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE IN UN DDL DEL GOVERNO

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 29 aprile 2022

Il Governo lavora a un disegno di legge sulle piattaforme digitali che introdurrebbe «una presunzione semplice di rapporto di lavoro subordinato qualora la piattaforma digitale eserciti il controllo su determinati elementi dell'esecuzione del lavoro». In sostanza si riconoscerebbe quello dei rider, per esempio, come lavoro subordinato. Lo riferisce l'agenzia parlamentare Public Policy, sulla base di una prima bozza di testo.

La subordinazione, nello specifico, scatterebbe qualora la piattaforma digitale eserciti il controllo su determinati elementi dell'esecuzione del lavoro. Sarebbero definiti quali indici di subordinazione cinque elementi: determinazione effettiva del corrispettivo o fissazione di un suo tetto massimo; obbligo di rispettare regole vincolanti anche per quanto riguarda l'aspetto esteriore oppure il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; controllo, anche attraverso l'utilizzo di strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro; limitazione, anche mediante sanzioni o conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, della libertà di organizzare il proprio lavoro in autonomia, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro, di accettare o rifiutare incarichi o di avvalersi di subappaltatori o sostituti; limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere prestazioni lavorative per terzi. Le norme allo studio amplierebbero ai rider le tutele in materia di trattamento economico, disciplina antidiscriminatoria, salute e sicurezza sul lavoro, copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali.

Sul tavolo del ministro del Lavoro, Andrea Orlando, punta inoltre a introdurre nell'ordinamento italiano la definizione di "piattaforma di lavoro digitale". Per questa si intenderebbero i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal datore di lavoro o dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, condizionano le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. Sarebbe poi prevista la definizione di "lavoro intermediato da piattaforma digitale". In questo caso si intenderebbe "il rapporto di lavoro la cui prestazione, compresa quella di natura intellettuale, è intermediata da una piattaforma digitale che condiziona le modalità di esecuzione della prestazione".

news e approfondimenti

CON L'EMERGENZA COVID AZIENDE E LAVORATORI PIÙ ATTENTI AL TEMA SALUTE

Mauro Pizzin, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 27 aprile 2022

Tra il 2020 e il 2021 gli infortuni in itinere sono aumentati del 29,2%: quasi 18mila casi in più determinati dal rientro in presenza di molti lavoratori prima in smart working a causa della pandemia. E in questo contesto il settore che ha visto crescere di più sia il numero di infortuni (+17,1%), sia i casi mortali (11,4%) è quello edile, comparto che lo scorso anno ha registrato un boom occupazionale.

A dirlo è il dossier dell'Ufficio studi dei consulenti del lavoro, presentato ieri e intitolato «Salute e sicurezza sul lavoro dopo l'emergenza Covid», basato sia sui dati dell'indagine interna realizzata tra il 6 e il 12 aprile scorsi, sia sui dati Inail 2019-2021. Per il presidente della Fondazione dei consulenti, Rosario De Luca, la sicurezza sui luoghi di lavoro è «un tema centrale per i nostri professionisti, tanto che i seminari che realizziamo con la Scuola di alta formazione coinvolgono molte migliaia di iscritti».

Lungo un arco di tempo più ampio, il triennio 2019-2021, il documento evidenzia il preoccupante aumento delle denunce di incidenti mortali, passate da 1.089 del 2019 a 1.221 del 2021: un incremento riconducibile - secondo i professionisti - «al maggiore rischio di mortalità associato all'infortunio da Covid».

Dato positivo, secondo i consulenti, è che con l'emergenza Covid-19 è cresciuto il livello generale di attenzione delle aziende e dei lavoratori verso un tema, quello della sicurezza, «che non sempre ha ricevuto in passato la giusta considerazione». L'affermazione è supportata dall'indagine su un campione di oltre 2.200 consulenti che affiancano le imprese ricoprendo anche ruoli essenziali come quello di responsabile del servizio di protezione e prevenzione. Ebbene, per il 44,3% degli intervistati, rispetto al 2019, l'interesse si è concretizzato nel maggior ricorso all'uso di dispositivi di prevenzione (62,7%) e nell'aumento dell'igiene e della salubrità degli ambienti di lavoro (62,5%): «Entrambi aspetti - sottolinea peraltro il dossier - fortemente sollecitati dall'introduzione di norme ad hoc durante l'emergenza». A migliorare è stata, per il 52,7% degli intervistati, anche l'informazione datoriale, mentre per il 55,8% è aumentata l'attenzione da parte dei dipendenti e collaboratori.

Non mancano, però, le note in chiaroscuro: solo il 37,6% dei consulenti segnala un miglioramento delle iniziative formative a favore dei dipendenti e il 33,7% della collaborazione fra le figure preposte alla sicurezza. Un numero ancora

esiguo di professionisti (28,2%) evidenzia un tendenziale aumento degli investimenti slegati all'emergenza, mentre sale di poco (23,1%) il numero di chi segnala un miglioramento delle procedure e dei modelli di gestione.

news e approfondimenti

PNRR: LE LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Armando Montemarano,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 15 aprile 2022, n. 16, pp. 61-63

Publicata la direttiva alle amministrazioni titolari dei progetti che individua i principi-chiave cui attenersi nell'adozione delle misure contenute nel Piano Uno degli assi strategici attorno ai quali si sviluppa »Italia domani«, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia nell'ambito del programma «Next Generation Eu», «è costituito dalla missione» inclusione sociale, «che pretende maggiori sostegni alle persone vulnerabili perché portatrici di disabilità e si riflette anche nelle altre cinque missioni: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, infrastrutture, istruzione e ricerca, salute.

La sequela normativa

Il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, che definisce la governance del PNRR, nel dettare disposizioni in ordine ai contratti pubblici da stipulare per la realizzazione degli interventi include (art. 47, comma 8) nelle misure volte a perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, e alla promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, l'adozione di apposite linee guida per la definizione delle modalità e dei criteri applicativi di tali misure e per la predisposizione di modelli di clausole da inserire nei bandi di gara, differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

Con il DPCM 7 dicembre 2021 (Gazz. Uff. 30 dicembre n. 309) sono state approvate queste linee guida ed ora (Gazz. Uff. n. 74 del 29 marzo 2022) viene pubblicato il DM 9 febbraio 2022, con il quale viene adottata dall'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità la «direttiva alle amministrazioni titolari di progetti, riforme e misure in materia di disabilità», contenente le linee guida per la redazione dei report di monitoraggio.

In base alle disposizioni del D.L. n. 77/2021, infatti, le stazioni appaltanti devono prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere non soltanto l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, ma pure l'inclusione lavorativa delle persone disabili.

La direttiva intende vincolare le amministrazioni pubbliche, in particolare le stazioni appaltanti pubbliche, all'osservanza di alcuni principi in materia di disabilità.

L'accessibilità

Nelle aree urbane e rurali dev'essere garantito l'accesso all'ambiente fisico e ai trasporti, mediante l'abbattimento delle barriere fisiche e architettoniche, tenendo in particolare considerazione la situazione del Mezzogiorno e delle aree interne, anche con specifico riguardo all'erogazione di servizi in favore delle persone con disabilità. Ciò è previsto dall'art. 9 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità; il rispetto dei principi fissati da questa Convenzione costituisce una condizione abilitante per la programmazione dei fondi strutturali 2021-26, dunque assume ruolo rilevante al fine di poter spendere i fondi strutturali e di investimento europei.

A questa premessa la direttiva fa conseguire specifiche conseguenze con riferimento a:

- > cittadinanza digitale e digitalizzazione della pubblica amministrazione: va prevista la totale fruibilità delle soluzioni informatiche da parte delle persone con disabilità;
- > turismo e cultura: le strutture ricettive devono essere facilmente raggiungibili dalle persone con disabilità, cui va fornita piena accessibilità alle relative informazioni;
- > trasporto locale: va prevista la piena fruibilità per le persone con disabilità delle linee di trasporto pubblico e trasporto scolastico dedicato;
- > istruzione: va garantita la più ampia inclusione sociale per gli studenti con disabilità nell'ambito degli investimenti in materia di potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione;
- > sanità: nell'ambito degli investimenti in materia di assistenza sanitaria territoriale vanno previsti percorsi accessibili alle persone con disabilità per la fruizione e la prenotazione dei servizi sanitari;
- > infrastrutture: il parco infrastrutturale pubblico va reso fruibile anche all'utenza con disabilità mediante interventi di adeguamento dell'esistente o di

progettazione di nuove realizzazioni nell'ambito degli investimenti in materia di infrastrutture e edilizia abitativa.

La progettazione universale

Anche sotto questo profilo viene richiamata la Convenzione ONU (art. 2), per adeguarsi alla quale la progettazione degli interventi deve tenere conto dei metodi e delle tecniche che agevolano la fruibilità, l'autonomia e la sicurezza degli spazi privati e pubblici da parte delle persone con disabilità, nel rispetto delle seguenti declinazioni del principio:

- > equità: progettazione per tutti, a prescindere dalla condizione disabilitante;
- > flessibilità: capacità di adattarsi alle diverse condizioni disabilitanti;
- > semplicità e intuitività: facilità di comprensione indipendentemente dall'esperienza dell'utente, dalle sue conoscenze, dalle sue capacità linguistiche o dal suo livello di concentrazione;
- > percettibilità delle informazioni: efficace comunicazione delle informazioni necessarie all'utente, indipendentemente dalle condizioni ambientali o dalle capacità sensoriali;
- > tolleranza all'errore: minimizzazione dei pericoli e delle conseguenze avverse di azioni accidentali o non volute;
- > contenimento dello sforzo fisico: utilizzo in modo efficiente, confortevole e con minima fatica;
- > avvicinamento e uso: spazio facilmente fruibile indipendentemente dalle dimensioni del corpo dell'utente, dalla postura e dalla mobilità.

L'autodeterminazione

Si legge nella direttiva che le riforme e gli investimenti, con specifico riguardo alle persone con disabilità, devono tendere alla promozione della vita indipendente e al sostegno all'autodeterminazione nel contesto sociale, economico e politico.

Gli interventi devono promuovere il pieno diritto di scelta delle persone con disabilità in ordine ai luoghi dove svolgere la propria esistenza, coerentemente con l'obiettivo di contrastare l'isolamento, la segregazione e l'istituzionalizzazione delle persone con disabilità, intendendosi per

«istituzionalizzazione» l'imposizione di trascorrere parte della propria vita in strutture segreganti e lontane dal contesto familiare.

Il principio di non discriminazione

Il principio di non discriminazione, secondo la direttiva, impone la previsione di progettualità che non sacrificino in alcun modo i doveri inderogabili di solidarietà e di pari opportunità.

Le azioni, quindi, non devono creare percorsi segreganti o discriminatori nell'accesso alle aree di intervento; in particolare vanno previste azioni dirette alla riduzione del divario relativo all'accesso all'informazione, anzitutto digitale, in specie per accrescere la rilevanza degli esiti dell'istruzione.

Il tutto nell'ottica che lo sviluppo di competenze digitali può favorire l'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro, garantendo loro una maggiore autonomia anche lavorativa.

Il monitoraggio

Ferma restando la salvaguardia delle specificità che connotano particolari ambiti - quali il comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso pubblico - per ciò che afferisce ai requisiti relativi a personale, mezzi e strumenti che ne estrinsecano la funzione operativa, viene richiamata la direttiva del Ministro della funzione pubblica n. 2 del 31 maggio 2017 in materia di partecipazione dei cittadini alle decisioni pubbliche, con riferimento espresso al coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità attraverso forme adeguate di consultazione.

L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito presso la Presidenza del Consiglio, è chiamato a svolgere una funzione di monitoraggio sull'efficacia della declinazione dei principi richiamati dalla direttiva in ordine alle riforme previste nel PNRR e alle relative misure.

Le amministrazioni responsabili dell'attuazione del Piano, attraverso la compilazione di un report previsionale e di un report conclusivo, dovranno comunicare all'Osservatorio i risultati previsti e conseguiti in materia di inclusione e disabilità, nonché le modalità attraverso cui provvedono ad assicurare il rispetto, l'attuazione e la verifica dei criteri e dei requisiti indicati nella direttiva.

Il welfare della disabilità



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



In materia di interventi sulla disabilità vanno tenuti presenti anche gli stanziamenti previsti dalla Legge di Bilancio 2022, con particolare riguardo ai «livelli essenziali delle prestazioni sociali», i «Leps realizzati dagli ambiti territoriali sociali» («Ats per le aree dell'assistenza domiciliare sociale e dell'assistenza sociale integrata con i servizi sanitari, delle soluzioni abitative, dei servizi sociali di sollievo e per quelli di supporto alle persone anziane non autosufficienti e alle loro famiglie.

Nel piano potranno essere coinvolti anche enti del Terzo settore in qualità di attuatori, anche perché è difficile immaginare che gli obiettivi possano essere efficacemente perseguiti estraniando il settore privato dal »welfare della disabilità«. Calare dall'alto le politiche sociali, anche per quanto riguarda la disabilità, si rivela sempre un processo incapace di assicurare la prontezza e l'efficacia degli interventi. La politica dettata dalla pubblica amministrazione deve tenere conto anche delle iniziative nate nelle realtà territoriali, in risposta alle necessità e alle emergenze sperimentalmente rilevate e soddisfatte. Nel chiuso degli uffici amministrativi queste iniziative vanno razionalizzate e inserite nell'ambito delle politiche sociali e delle compatibilità di finanza pubblica; ma lì difficilmente possono essere ideate prescindendo dalle azioni poste in essere nell'alveo delle iniziative sussidiarie.

sentenze

ILLEGITTIMO RIMUOVERE DALLE PROPRIE FUNZIONI IL LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP SENZA LA VERIFICA DI IDONEITÀ

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 5 maggio 2022

Secondo la Corte Ue l'handicap fisico di un lavoratore non può comportarne la rimozione dalle funzioni senza che sia verificata la sua effettiva inidoneità a svolgerle anche con apposito apparecchio correttivo. Con la sentenza sulla causa C- 795/19 i giudici hanno affermato il contrasto col diritto Ue di una normativa nazionale che preveda, per una data categoria di lavoratori, la drastica rimozione dalle proprie funzioni in caso di alcuni specifici deficit fisici.

Il caso riguardava la legge estone che impedisce l'attività lavorativa di agente penitenziario a chi abbia una limitata capacità uditiva senza prevedere la possibilità di essere sottoposto a un test di funzionalità anche mediante l'apposizione di dispositivi ad hoc che migliorino la funzione deficitaria. Lo Stato membro non rispetta i principi delle norme Ue se prevede un'impossibilità assoluta di mantenere nelle sue funzioni un agente penitenziario la cui acutezza uditiva non sia conforme alle soglie minime di percezione.

Nel mirino della Corte Ue il regolamento dell'Estonia, relativo ai requisiti sanitari del personale penitenziario e alla procedura per l'esame sanitario. Tale regolamento fissa in particolare soglie minime di percezione sonora applicabili a tali agenti e prevede che l'abbassamento dell'udito al di sotto di tali standard costituisce un impedimento assoluto di natura medica all'esercizio delle funzioni di agente penitenziario. Inoltre, detto regolamento non consente l'utilizzo di ausili correttivi in sede di valutazione del rispetto dei requisiti in materia di acutezza uditiva.

Tale regolamento rientra nel campo di applicazione della direttiva 2000/78/Ue e si pone di conseguenza in contrasto all'obbligo di trattare le persone con disabilità allo stesso modo delle altre persone che si trovano in una situazione analoga e senza discriminazione. La regola nazionale, infatti, introduce una differenza di trattamento direttamente fondata sulla disabilità. Da cui la sua illegittimità, come dichiarata dalla Corte di giustizia dell'Ue. La capacità percettiva ridotta del lavoratore seppure mette a rischio il corretto svolgimento delle mansioni legate al mantenimento dell'ordine pubblico, nello specifico

penitenziario, non consente alcun automatico licenziamento in base al certificato medico che l'acclara. Va garantito perciò un esame medico sull'handicap consentendo al lavoratore di dimostrare il raggiungimento di un'adeguata soglia uditiva attraverso l'uso degli appositi presidi medici.

sentenze

INFORTUNI, L'AD RISPONDE IN QUALITÀ DI DATORE DI LAVORO SE NON HAEFFETTIVAMENTE DELEGATO I COMPITI SULLA SICUREZZA

Paola Rossi, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 aprile 2022

in breve

E a nulla rileva che le sue funzioni siano limitate dalla delibera di investitura all'ordinaria amministrazione in cui rientra la sicurezza

Riveste la posizione di garanzia riguardo alla sicurezza sul luogo di lavoro il datore che non dia delega effettiva ad altro soggetto su tale ambito. E soprattutto, in assenza della figura delegata del responsabile, egli rimane la sola posizione di garanzia in materia di infortuni sul lavoro. È, infatti, sufficiente l'attribuzione del ruolo di Ad per determinare automaticamente la posizione di garanzia in materia di protezione e prevenzione. E anche nel caso in cui all'amministratore delegato siano affidati dalla delibera assembleare di investitura formalmente solo compiti di ordinaria amministrazione la sicurezza lavoro rientra comunque in tale perimetro.

Riveste quindi certamente la qualifica di datore di lavoro, l'amministratore delegato che - come nel caso concreto - sia anche stato nominato rappresentante legale e direttore di stabilimento. E resta l'unico responsabile dell'infortunio se non ha determinato alcuna altra posizione di garanzia, per mezzo di specifica e concreta delega dei compiti di formazione e informazione dei lavoratori relativamente all'uso dei macchinari e dei rischi connessi al loro utilizzo.

La Corte di cassazione con la sentenza n. 16562/2022 ha chiarito la nozione di datore di lavoro in un caso in cui l'amministratore delegato aveva mancato di nominare un effettivo responsabile del servizio prevenzione e protezione, cumulando su di sé impropriamente entrambi i ruoli. Infatti, per le dimensioni dell'impresa tale nomina ad hoc sarebbe stata obbligatoria in base al testo unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il ricorrente affermava invece di non rivestire la posizione di garanzia in materia di sicurezza lavoro e specificatamente a fronte dell'evento mortale verificatosi in azienda. La sua affermazione si fondava sulla circostanza di aver delegato un ingegnere dipendente dell'impresa come responsabile della sicurezza sul luogo

di lavoro. Però il ricorrente non solo non ha provato l'esistenza di tale delega, ma nei fatti accentrava su di sé tutti i compiti organizzativi, decisionali, gestionali e di spesa. L'esercizio diretto di tali ampie potestà funzionali ricomprende automaticamente anche l'obbligo di attuare le misure di sicurezza prescritte dalla legge. E anche nel caso in cui avesse correttamente ed effettivamente nominato un responsabile della sicurezza egli avrebbe comunque risposto per l'infortunio in caso di negligente vigilanza sullo svolgimento dei compiti delegati.

sentenze

IL DIRETTORE DEI LAVORI NON RISPONDE PER GLI INFORTUNI IN CANTIERE

Mauro Pizzin, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 26 aprile 2022

Il direttore dei lavori non è uno dei soggetti che il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008) contempla fra i titolari delle posizioni di garanzia per la salute dei lavoratori, «posto che la sua attività non ha ad oggetto la prestazione lavorativa, ma la sorveglianza tecnica sulla buona esecuzione dell'opera e sulla sua conformità agli eventuali atti di assenso, nonché il controllo nelle fasi di avanzamento ed il collaudo, allorché l'opera medesima è definitivamente compiuta».

Un contenzioso relativo all'infortunio occorso al dipendente di una ditta edile, procuratosi delle lesioni personali gravi, ha permesso alla Cassazione di precisare l'ambito di responsabilità di una delle figure centrali nei cantieri, descrivendone i limiti nella sentenza 15157/2022, depositata mercoledì 20 aprile.

La questione era sorta perché il Tribunale e la Corte d'appello di Firenze, in primo e secondo grado, avevano riconosciuto il direttore dei lavori corresponsabile assieme al legale rappresentante dell'impresa esecutrice dei lavori di restauro di una villa per l'incidente accaduto al manovale in base all'articolo 590, commi 2 e 3 del codice penale per la violazione degli articoli 112, 122 e 126 del Dlgs 81/2008. Secondo l'impresario, non presente in cantiere il giorno dell'infortunio, la responsabilità per l'accaduto andava imputata al professionista, che avrebbe dato l'ordine di eseguire lavori per i quali non erano state predisposte adeguate protezioni, contestandogli una indebita ingerenza.

Al di là del suo esito finale - conferma della responsabilità datoriale per il solo fatto che quella interessata dall'incidente era comunque «una postazione di lavoro programmata nelle lavorazioni» - l'aspetto più interessante della sentenza riguarda, come detto, la sussistenza delle posizioni di garanzia del direttore dei lavori, il quale, in assenza di un rapporto diretto con la predisposizione del cantiere, «almeno in astratto» non è interessato dalle norme in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, che toccano invece quei soggetti che materialmente dispongono l'opera (committente) e che contribuiscono alla sua esecuzione (datore di lavoro e soggetti delegati).

Ciò premesso, il direttore dei lavori può essere tuttavia chiamato a rispondere anche in caso di infortuni se – per contratto o di fatto – si ingerisca nell'organizzazione del cantiere, «assumendo una funzione propria di altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica». È una regola, questa, aggiunge la Cassazione, «che vale per chiunque si inserisca indebitamente nell'organizzazione altrui, posto che allorquando ci si sostituisce ad altri non si può che assumerne la relativa responsabilità».

Per la Corte, tuttavia, una diversa e più ampia estensione dei compiti del direttore dei lavori va rigorosamente provata «attraverso l'individuazione di comportamenti che possano testimoniare un modo inequivoco l'ingerenza nell'organizzazione del cantiere e l'esercizio di funzioni competenti alla posizione di garanzia di uno dei destinatari delle norme prevenzionali».

La presenza del direttore in cantiere può essere, infatti, sporadica o assidua, a seconda delle complessità dei lavori da svolgere e senza che l'eventuale continuità del suo intervento possa essere di per sé considerata indice di ingerenza: una situazione, questa, che per i giudici di legittimità nel caso di specie non è stata provata nel merito, con conseguente annullamento della sentenza pronunciata nei confronti del professionista con rinvio in appello per una nuova valutazione.

sentenze

INFORTUNI: SOLO LA NEGLIGENZA ECCEZIONALE DEL LAVORATORE ESCLUDE LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPREDITORE

Giuseppe Amato, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 7 aprile 2022

in breve

La novità della decisione si trova nella modalità "abnorme", assolutamente eccezionale e imprevedibile del lavoratore che determina l'esclusione della responsabilità del datore

La Cassazione con la sentenza del 16 febbraio 2022 n. 5417 si sofferma sui presupposti dell'addebito di responsabilità formalizzabile a carico del datore di lavoro in caso di infortunio sul luogo di lavoro. **La responsabilità del datore di lavoro anche per l'imprudenza del lavoratore**

Al riguardo, è principio assolutamente pacifico quello secondo cui, **in tema di infortuni sul lavoro, l'addebito di responsabilità formulabile a carico del datore di lavoro non è escluso dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verifica dell'infortunio**, giacché al datore di lavoro, che è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore, è imposto (anche) di esigere da quest'ultimo il rispetto delle regole di cautela (cfr. articolo 18, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81).

Il comportamento "abnorme"

A tale regola, si fa eccezione, in coerente applicazione dei principi in tema di interruzione del nesso causale (articolo 41, comma 2, del Cp), in presenza di un **comportamento "abnorme", assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore**, come tale non suscettibile di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro: in tal caso, anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, essendo intervenuto un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile (e come tale inevitabile) del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verifica di un evento dannoso (l'infortunio), che, per l'effetto, è addebitabile materialmente e giuridicamente al lavoratore.

Ciò con la precisazione che si deve considerare abnorme non solo il comportamento posto in essere in una **attività del tutto estranea al processo**

produttivo o alle mansioni attribuite, ma anche quello “connesso” con lo svolgimento delle mansioni lavorative, ma consistito in qualcosa di radicalmente lontano dalle pur ipotizzabili e, quindi, prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell’esecuzione del lavoro (cfr. di recente sezione IV, 21 gennaio 2020, Visentini e altri).

Il rischio “eccentrico”

Nella ricostruzione delle situazioni in grado di recidere il nesso causale, la giurisprudenza si sta però da tempo affinando.

In particolare, secondo la lettura più recente ed accreditata, seguita dalla sentenza in esame (cfr.,

anche in parte motiva, **sezioni Unite, 24 aprile 2014, Espenhahn e altri**), il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere dell’infortunio subito dal lavoratore **non solo quando il comportamento di quest’ultimo risulti definibile come “abnorme”**, e quindi, nei termini sopra indicati, non suscettibile di controllo da parte del titolare della posizione di garanzia, ma anche quando il comportamento del lavoratore, **pur non abnorme di per sé, risulti “eccentrico” rispetto al rischio lavorativo che il titolare della posizione di garanzia è chiamato a “governare”**.

L’eccentricità a volte può identificarsi nell’eccezionalità (abnormità) del comportamento, ma questa non è conseguenza necessitata, giacché, ai fini della qualificazione in termini di “eccentricità”, ciò che rileva è il fatto che il comportamento tenuto non può essere rimproverato al datore di lavoro perché introduce un rischio nuovo o comunque radicalmente esorbitante rispetto a quelli che, appunto, il garante è chiamato a governare (cfr. Sezione IV, 5 maggio 2015, Sorrentino e altri). In questo caso, l’addebito va escluso non per assenza (interruzione) del nesso eziologico, bensì per carenza di profili di colpa.

Il rispetto del principio di colpevolezza

L’introduzione del “rischio eccentrico” è in linea con **il principio generale di colpevolezza**, che esclude qualsivoglia automatico addebito di responsabilità, a carico di chi pure ricopre la posizione di garanzia, imponendo piuttosto e sempre la verifica in concreto della violazione da parte di tale soggetto della regola cautelare (generica o specifica) e della prevedibilità ed evitabilità dell’evento dannoso che la regola cautelare mirava a prevenire (la cosiddetta “concretizzazione” del rischio).

Ne deriva quindi che l’“eccentricità” del rischio rispetto a quello (prevedibile ed evitabile) governabile da parte del datore di lavoro, esclude la configurabilità di un addebito punibile, anche allorquando la condotta tenuta non possa definirsi di per sé come eccezionale [abnorme] (di recente, sezione IV, 19 luglio 2019, Macaluso).

Le condizioni per l'esonero di responsabilità del datore di lavoro

In definitiva, in tema di infortuni sul lavoro, l'agire imprudente del lavoratore può rilevare, per escludere la responsabilità del datore di lavoro titolare della posizione di garanzia, **o nell'ottica dell'elemento oggettivo del reato, sotto il profilo del nesso causale, oppure nell'ottica dell'elemento soggettivo, sotto il profilo dell'esclusione della colpa del datore di lavoro** (cfr. sezione IV, 16 aprile 2019, Romano).

Con riferimento al primo aspetto, al comportamento del lavoratore imprudente può attribuirsi efficacia interruttiva del nesso causale solo ove tale comportamento possa essere ritenuto **"abnorme"**, e sia cioè consistito in una condotta radicalmente, ontologicamente, lontana dalle pur ipotizzabili, e quindi prevedibili, scelte, anche imprudenti, del lavoratore, nell'esecuzione del lavoro. Con riferimento al secondo aspetto, quello afferente la colpa del datore di lavoro, il comportamento imprudente va apprezzato, invece, alla luce del principio della cosiddetta "causalità della colpa", ossia considerando il rilievo della violazione della norma cautelare addebitata al titolare della posizione di garanzia ai fini della verifica dell'evento pur determinato dal comportamento imprudente del lavoratore. Di guisa che l'"eccentricità" della condotta del lavoratore può escludere la colpa se e in quanto essa abbia finito con l'introdurre un rischio non prevedibile, e per ciò neppure evitabile.

Piuttosto, il tema dell'"eccentricità" può assumere rilievo per escludere la colpa del datore di lavoro solo se nei suoi confronti non possa addebitarsi alcuna condotta colposa che lo abbia portato a sottovalutare un rischio prevedibile, pur correlato a condotta imprudente del lavoratore.

Infatti, perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicitazione delle mansioni allo stesso affidate, possa definirsi concretizzazione di un "rischio eccentrico", con esclusione della responsabilità del garante, è necessario che quest'ultimo abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto solo alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante (sezione IV, 18 settembre 2020, Ambrogio; cfr. anche Sezione IV, 5 ottobre 2018, Baglietto e altri, che esclude rilievo esimente quando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti delle criticità).

Il caso concreto

In questi termini, si pone anche la sentenza in rassegna, laddove si è individuato il vizio della decisione liberatoria nel fatto che non era stato adeguatamente

considerato, in parte motiva per giustificare il “ribaltamento” della condanna in primo grado, un dato – la totale assenza di una specificazione regolamentazione nel Pos dell’attività lavorativa che si andava a svolgere e dei possibili rischi anche di interferenza - che poteva indurre a ritenere che il datore di lavoro non avesse posto in essere anche le cautele finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio del comportamento imprudente del lavoratore: proprio l’assenza di prescrizioni nel Pos, con la mancata informazione del lavoratore, potevano avere determinato l’assenza delle cautele necessarie proprio governare il rischio di una imprudente esecuzione dei compiti assegnati al lavoratore, con la conseguenza che il comportamento di quest’ultimo, sicuramente imprudente, avrebbe potuto essergli addebitato. Di qui l’annullamento con rinvio, sia pure nel caso di specie al giudice civile, essendo stato il ricorso proposto dalla sola parte civile.

L'esperto risponde

■ **Licenziamento per inidoneità e malattia**

Josef Tschoell, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 aprile 2022

LA DOMANDA

Un dipendente operaio carpentiere, assente per malattia da 4 mesi, in presenza di certificati medici rilasciati all'estero, rientra in Italia e viene sottoposto alla visita medica del medico aziendale che lo ritiene inidoneo permanente. Il giorno stesso presenta all'azienda certificato medico curante per altri 15 gg. non c'è alcuna possibilità di variazione della mansione e si chiede se è corretto prevedere il licenziamento per inidoneità alla mansione decorrente dalla fine della prognosi medica.

LA RISPOSTA

Per essere legittimo, il licenziamento del lavoratore per sopravvenuta inidoneità fisica chiede il rispetto di alcune condizioni: - l'inidoneità deve essere di carattere permanente e assoluto; - l'inidoneità deve essere accertata e supportata da certificazione medica (che non è però vincolante per il giudice); - non devono esistere, all'interno dell'azienda, altre mansioni equivalenti oppure anche inferiori che sono compatibili con lo stato fisico del lavoratore; - i motivi dell'inidoneità del lavoratore non devono essere causate dall'attività lavorativa da lui svolta. Vanno comunque anche rispettati i vari requisiti di forma richiesti per il licenziamento.

(G.U.R.I. 7 maggio, n. 106)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 marzo 2022

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio dei Comuni di Cogne, di Aymavilles, di Gressoney-La-Trinitè, di Gressoney Sanit-Jean, di Gaby, di Issime, di Fontainemore, di Lillianes, di Perloz, di Pont-Saint-Martin, di Bard, di Donnas, di Hône, di Champorcher e di Pontboset, nella Regione Valle d'Aosta. (22A02189)Pag. 1
(G.U. 6 aprile 2022 n. 81)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 marzo 2022

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 2 al 4 ottobre 2020 nel territorio dei Comuni di Andalo, di Arco, di Bleggio Superiore, di Bocenago, di Borgo Lares, di Bresimo, di Caderzone Terme, di Caldes, di Carisolo, di Cavedine, di Cavizzana, di Cis, di Comano Terme, di Commezzadura, di Croviana, di Dimaro Folgarida, di Drena, di Dro, di Fivè, di Giustino, di Ledro, di Livo, di Madruzzo, di Male', di Massimeno, di Mezzana, di Molveno, di Nago-Torbole, di Ossana, di Peio, di Pellizzano, di Pelugo, di Pinzolo, di Strembo, di Rabbi, di Rumo, di Tenno, di Terzolas, di Tione di Trento, di Tre Ville, di Valledaghi, di Vermiglio, di Porte di Rendana, di Riva del Garda, di San Lorenzo Dorsino, di Sella Giudicarie, di Spiazzo e di Stenico della Provincia autonoma di Trento. (22A02190)Pag. 1
(G.U. 6 aprile 2022 n. 81)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 marzo 2022

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 20 al 23 novembre 2020 nel territorio della fascia ionica delle Province di Cosenza e Crotona. (22A02191)Pag. 2
(G.U. 6 aprile 2022 n. 81)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 marzo 2022

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 2 al 5 ottobre 2020 nel territorio della Province di Bergamo, di Brescia, di Como, di Lecco, di Pavia, di Sondrio e di Varese. (22A02192)
(G.U. 6 aprile 2022 n. 81)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 25 marzo 2022**

Ulteriori disposizioni di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Marche 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. 878). (22A02173)Pag. 16
(G.U. 6 aprile 2022 n. 81)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 marzo 2022

Ulteriore stanziamento per il proseguimento dell'attuazione dei primi interventi finalizzati al superamento della grave situazione determinatasi a seguito degli eccezionali eventi sismici che a partire dal 24 agosto 2016 hanno colpito il territorio della Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria. (22A02196)
(G.U. 7 aprile 2022 n. 82)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 30 marzo 2022**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare, sul territorio nazionale, l'accoglienza, il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (Ordinanza n. 882). (22A02242)Pag. 73
(G.U. 7 aprile 2022 n. 82)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 30 marzo 2022

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le chiusure d'ambito degli edifici civili, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (22A02207)
(G.U. 8 aprile 2022 n. 83)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI

DECRETO 31 marzo 2022

Termini e modalità di presentazione delle domande per l'erogazione del contributo per l'erogazione di servizi di trasporto scolastico aggiuntivi finalizzati al contenimento della diffusione del COVID-19, ai sensi dell'art. 1, comma 790, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. (22A02208)
(G.U. 8 aprile 2022 n. 83)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



ORDINANZA 31 marzo 2022

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro del Ministero della salute nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili ed altre disposizioni di protezione civile, ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 24 del 24 marzo 2022. (Ordinanza n. 884). (22A02244)
(G.U. 8 aprile 2022 n. 83)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 21 marzo 2022**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare il soccorso e l'assistenza alla popolazione in territorio estero in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (Ordinanza n. 877). (22A02502)
(G.U. 20 aprile 2022 n. 92)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 6 aprile 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 dell'evento sismico che ha colpito il giorno 9 dicembre 2019 il territorio dei Comuni di Barberino di Mugello, di Borgo San Lorenzo, di Dicomano, di Firenzuola, di Marradi, di Palazzuolo sul Senio, di Scarperia e San Piero, di Vaglia e di Vicchio, ricadenti nella città metropolitana di Firenze. (Ordinanza n. 886). (22A02503)
(G.U. 20 aprile 2022 n. 92)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 aprile 2022

Proroga dello stato di emergenza 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. (22A02559)
(G.U. 26 aprile 2022 n. 96)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
COMUNICATO**

Avviso pubblico 2022 per il finanziamento di interventi informativi finalizzati alla prevenzione degli infortuni in ambito domestico. (22A02557)
(G.U. 26 aprile 2022 n. 96)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 8 aprile 2022**

Proroga e modifica dell'ordinanza 26 agosto 2005, e successive modificazioni, concernente «Misure di polizia veterinaria in materia di malattie infettive e diffuse dei volatili da cortile». (22A02724)
(G.U. 30 aprile 2022 n. 100)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 28 aprile 2022**

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19. (22A02725)
(G.U. 30 aprile 2022 n. 100)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 28 aprile 2022**

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19 concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie. (22A02726)
(G.U. 30 aprile 2022 n. 100)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 15 aprile 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro del Ministero dell'interno nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24. (Ordinanza n. 887). (22A02640)
(G.U. 30 aprile 2022 n. 100)

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

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili nella Regione Abruzzo. (Ordinanza n. 888). (22A02641)
(G.U. 30 aprile 2022 n. 100)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 20 aprile 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Campania nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi

nei giorni 21 e 22 dicembre 2019 nel territorio della medesima regione. (Ordinanza n. 889). (22A02646)
(G.U. 2 maggio 2022 n. 101)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 26 aprile 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 890). (22A02737)
(G.U. 4 maggio 2022 n. 103)

**MINISTERO DELL'INTERNO
DECRETO 22 aprile 2022**

Modalita' e livelli di esposizione dei lavoratori e del personale di intervento ai sensi dell'articolo 124, comma 12, del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101. (22A02723)
(G.U. 6 maggio 2022 n. 105)



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.