



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Giugno 2022**

Fondazione Rubes Triva





**FONDAZIONE
RUBES TRIVA**
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

FORMAZIONE e INFORMAZIONE sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

A marzo 2022 la Prassi di Riferimento UNI per l'asseverazione dei MOG diventa Norma UNI 11856 per la "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali" estendendo il proprio campo di applicazione oltre il settore ambientale per includere tutto l'ambito delle multiutility dei servizi pubblici ambientali.

La nuova norma si compone di due parti:

PARTE 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici
PARTE 2: Requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione.

www.fondazionerubestriva.it

FONDAZIONE NAZIONALE SICUREZZA RUBES TRIVA
UNISTORE - 2022 - 2022/310902

Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici

La norma definisce il processo per lo svolgimento del servizio di asseverazione erogato dagli Organismi Paritetici (OP) nelle aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali al fine di garantire modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, utili ad attestare l'adozione e l'efficace attuazione del MOG-SSL nelle aziende. L'argomento oggetto della presente norma nasce dall'esperienza maturata con l'applicazione da parte del mercato della UNI/PdR 22:2016 "Linee Guida per la procedura operativa per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali".



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Ambienti di lavoro
sani e sicuri.
**ALLEGGERIAMO
IL CARICO!**

Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

L'ISPETTORE PUÒ POSTICIPARE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 giugno 2022

5

DECRETO 231, ADOTTARE I MODELLI NON METTE AL RIPARO DA SANZIONI

Giovanni Negri, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 6 giugno 2022

7

DECRETO RIAPERTURE, LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI CONVERSIONE

Antonella Iacobellis e Francesca Cutri,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 3 giugno 2022, n. 23, pp. 12-14

9

LAVORATORI FRAGILI, LA PROROGA DELLE TUTELE

Barbara Massara, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Guida al Lavoro", 3 giugno 2022, n. 23, pp. 15-16

13

L'ORDINANZA DEL MINISTERO DELLA SALUTE AGGIORNA LE MISURE ANTI COVID-19 NEI CANTIERI EDILI

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 maggio 2022

17

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

Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 maggio 2022

19

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

Letizia Macrì, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 17 maggio 2022

21

SENTENZE

OBBLIGO DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO NELL'USO DELLE ATTREZZATURE

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Sicurezza24", 16 maggio 2022

23

LA COLPA ORGANIZZATIVA NON VA CONFUSA CON IL REATO DEI MANAGER

Giovanni Negri, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 11 maggio 2022

27

MISURE ANTINFORTUNISTICHE, IL PREPOSTO NON ALLEGGERISCE L'ONERE DEL DATORE DI LAVORO

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 maggio 2022

29

POLITICHE DI INCLUSIONE LAVORATIVA E VANTAGGIO COMPETITIVO

Luca Barbieri e Giorgio Ottaviano

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

31

L'ESPERTO RISPONDE

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

35

RASSEGNA NORMATIVA

36

Chiusa in redazione 8 giugno 2022

news e approfondimenti

L'ispettore può posticipare la sospensione dell'attività

Luigi Caiazza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 giugno 2022

Nelle ipotesi in cui ricorrano i presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa, secondo l'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008, gli ispettori devono decidere tenendo in considerazione che la "cessazione dell'attività lavorativa" va intesa non solo quale singolo turno di lavoro ma come ciclo produttivo in corso, dalla cui interruzione possano derivare gravi conseguenze di natura economica.

Questo il parere espresso dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota 1159/2022, con la quale ha risposto ad un quesito in merito all'adozione del provvedimento di sospensione con particolare riferimento ai casi di attività la cui interruzione potrebbe comportare gravi conseguenze ai beni e alla produzione, nonché la compromissione del regolare funzionamento di un servizio pubblico.

Richiamandosi a quanto già espresso con la propria circolare 3/2021 e, in precedenza, dal ministero del Lavoro con la circolare 33/2009, viene ribadito che la mancata adozione del provvedimento di sospensione è da considerarsi una *extrema ratio* rispetto alla fisiologica applicazione dell'articolo 14, determinata dal rischio che dall'adozione del provvedimento possano derivare situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi o per la pubblica incolumità.

In ogni caso, la decisione della eventuale mancata adozione del provvedimento deve essere accuratamente motivata, in base all'articolo 3 della legge 241/1990, come espressamente richiamato dal comma 5 dell'articolo 14, indicando nel verbale di primo accesso le ragioni di fatto e di diritto in base alle quali è stata adottata la decisione.

Fermo restando quanto sopra, in tutte le ipotesi in cui si valuti che dal provvedimento di sospensione possano derivare significativi danni per ragioni tecniche, sanitarie o produttive – ad esempio per interruzione di cicli produttivi già avviati o danni agli impianti per l'improvvisa interruzione – la valutazione dovrà essere riferita al possibile posticipo degli effetti della sospensione rispetto all'adozione del provvedimento stesso (per esempio raccolta frutti maturi, vendemmia in corso) e sempre che il posticipo non possa determinare rischi per la salute dei lavoratori o terzi o per la pubblica incolumità.

La continuazione dell'attività o la posticipazione degli effetti del provvedimento,

con le garanzie citate, deve comunque avvenire impedendo ai lavoratori in nero di continuare a svolgere l'attività fino a una completa regolarizzazione ovvero alla possibilità di «imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro» (articolo 14, comma 1).

news e approfondimenti

Decreto 231, adottare i modelli non mette al riparo da sanzioni

Giovanni Negri, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 6 giugno 2022

in breve

È un'efficacia ancora limitata quella dei modelli organizzativi per scongiurare le contestazioni da decreto 231. Lo attestano i dati raccolti dall'Università Statale di Milano

È un'efficacia ancora limitata quella dei modelli organizzativi per scongiurare le contestazioni da decreto 231. Lo attestano i dati raccolti dall'Università Statale di Milano (Dipartimento di Scienze giuridiche «Cesare Beccaria», Sezione di Scienze penalistiche) su sei anni, 2016-2021, di applicazione della disciplina sulla responsabilità delle imprese da parte del tribunale di Milano, la sede giudiziaria forse più avanzata nel contrasto alle forme più gravi di criminalità economica. Attraverso una convenzione fra università e ufficio giudiziario è stato possibile concentrarsi su 195 sentenze, di cui 41 condanne, 61 concluse con patteggiamento, 56 assoluzioni, 28 non luogo a procedere, 8 ordinanze relative a questioni di competenza e giurisdizione.

In linea generale, tenuto conto anche dell'impatto covid, il numero di pronunce del tribunale dopo il picco di 49 del 2019 è andato diminuendo, alle 24 del 2020 e 33 del 2021, a riprova del relativo utilizzo sottolineato in passato anche dai vertici della Procura di uno strumento, comunque di grande rilevanza nel contrasto a fatti criminali che vedono coinvolte imprese.

Il livello di profondità della ricerca permette di soffermarsi su quello che appare da 20 anni a questa parte uno dei principali nodi critici della disciplina, quello dell'efficacia esimente dell'adozione dei modelli organizzativi. Perché da tempo, e anche in una prospettiva di revisione del decreto 231, si ragiona su un rafforzamento della tutela offerta dai modelli, in maniera tale da mettere le società il più possibile al riparo da contestazioni.

Alla prova dei fatti, ed è uno degli elementi più significativi della ricerca della Statale di Milano in attesa che anche la Procura generale della Cassazione diffonda una versione più evoluta dei dati nazionali sui quali da tempo sta lavorando, allora l'efficacia dei modelli è stata almeno relativa, visto che su 53 società che il modello l'avevano adottato prima della contestazione da parte del pubblico ministero, alla fine meno della metà, 23, sono state prosciolte nel merito, mentre ben 27 sono state comunque colpite da sanzione. A rovescio,

delle 94 società che non ha mai adottato un modello di organizzazione, 29 sono state prosciolte nel merito mentre 63 sono state colpite da sanzione.

Quanto al settore economico di appartenenza delle 301 società incolpate, 78 appartengono al manifatturiero, 53 al settore commerciale e 61 a quello dei servizi. La tipologia societaria vede di gran lunga in primo piano le società a responsabilità limitata, 156, e le spa, 94. Poche le società di diritto straniero, in tutto 15.

La graduatoria dei reati presupposto nei quali più facilmente incappano le imprese vede in testa con 60 contestazioni quelli ambientali, 47 quelli di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme a tutela della sicurezza del lavoro, terzo posto, ma a distanza, la truffa ai danni dello Stato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, con 25 contestazioni. A colpire però è anche un'assenza, quella di contestazioni per reati tributari, che certo per essere riconosciute in una sentenza almeno di primo grado dovranno ancora aspettare del tempo. E tuttavia la mancanza di provvedimenti a fronte dell'assai dibattuto inserimento dei delitti fiscali nel catalogo di quelli sanzionabili con la responsabilità delle imprese fa riflettere.

Detto che le sanzioni qui prese in considerazione sono quelle pecuniarie, l'importo più frequentemente inflitto va da un minimo di 35.800 euro a un massimo di 99.999, secondo il canonico sistema delle quote (258 euro a quota).

news e approfondimenti

Decreto riaperture, le novità della legge di conversione

Antonella Iacobellis e Francesca Cutri,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 3 giugno 2022, n. 23, pp. 12-14

Analizziamo le modifiche introdotte della conversione in legge del D.L. 24 marzo 2022, n. 24 (c.d. Decreto riaperture) con il quale sono stati introdotti ulteriori strumenti di contrasto alla diffusione della pandemia da COVID-19 destinati ad esplicitare le proprie conseguenze anche nell'ambito lavorativo

Il 24 maggio 2022 è entrata in vigore la L. n. 52 del 19 maggio 2022 di conversione del D. L. n. 24 del 24 marzo 2022 – meglio noto come "Decreto Riaperture" - 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*».

A seguito della pubblicazione del provvedimento- sulla Gazzetta Ufficiale del 23 maggio 2022, n. 119 sono entrate in vigore unitamente alle modifiche apportate in fase di conversione, una serie di ulteriori strumenti di contrasto alla diffusione della pandemia da COVID-19 in corso destinati ad esplicitare le proprie conseguenze, tra gli altri, nell'ambito lavorativo e ciò anche al fine della tutela della salute pubblica.

Smart Working

È da segnalare anzitutto la novità prevista dal co. 2-*bis*, art. 10 del D.L. n. 24/2022, aggiunto in fase di conversione, che proroga al 31 agosto 2022 (e non più al 30 giugno 2022 come inizialmente previsto nel testo del D. L. n. 24/2022) la possibilità di avvalersi del lavoro agile in forma semplificata.

Art. 10, c. 2-bis, D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022

Le disposizioni dell'art. 90, cc. 3 e 4, del D.L. 19.5.2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17.7.2020, n. 77, in materia di lavoro agile per i lavoratori del settore privato, continuano ad applicarsi fino al 31.8.2022.

Da quanto sopra deriva che sino a tale data sarà consentito, per i soli datori di lavoro privati, ricorrere allo *smart working* anche nelle modalità di cui all'art. 90, co. 3 e 4, D.L. n. 34/2020 prevedendo un'alternativa alla modalità ordinaria di regolamentazione del lavoro agile così come prevista dalla L. n. 81/2017, che in via generale prevede la stipulazione di accordi individuali *ad hoc* conclusi tra la società ed il dipendente interessato.

Pertanto, per tale periodo di tempo, in linea con le disposizioni previste in punto di lavoro agile nella modalità semplificata/emergenziale, i datori di lavoro potranno attivare, con una semplice comunicazione ai propri dipendenti, la modalità di lavoro in *smart working*, assolvendo all'obbligo di comunicazione telematica attraverso la procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e consegnando contestualmente ai lavoratori una informativa relativa ai profili di salute e sicurezza resa disponibile dall'INAIL.

Il ritorno alla gestione ordinaria di tale modalità lavorativa, nel periodo post emergenziale, avverrà pertanto solo a partire dal 1° settembre 2022, salvo ulteriori proroghe.

Da ultimo pare il caso di precisare come la legge in esame abbia disciplinato la possibilità di ricorrere allo *smart working* semplificato anche per i genitori (all. B, D.L. n. 24/2022, L. n. 52/2022) che lavorino nel settore privato e che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, i quali, tuttavia, potranno avvalersi di tale modalità lavorativa "solo" fino al 31 luglio 2022.

Sorveglianza sanitaria per i lavoratori a rischio

Tra le numerose modifiche apportate in fase di conversione la normativa in esame, all'art. 10, co. 2 D.L. n. 24/2022, come convertito dalla L. n. 52/2022, prevede la proroga al 31 luglio 2022 (e non più al 30 giugno 2022) delle disposizioni di cui all'art. 83 co. 1, 2 e 3 del D.L. n. 34/2020 che impone ai datori di lavoro l'obbligo di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio.

Art. 10, c. 2, D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022

I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato B sono prorogati al 31.7.2022 e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente.

È bene precisare che la sorveglianza sanitaria eccezionale consiste in una visita medica da effettuarsi per tutti quei lavoratori che possano essere maggiormente esposti a rischi in ragione di particolari condizioni di salute e patologie pregresse(1).

Fino a tale data, pertanto, i datori di lavoro potranno continuare a richiedere una visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori rientranti in tale categoria ai servizi territoriali dell'Inail tramite l'apposito servizio *online*.

Lavoratori fragili

Pare opportuno evidenziare la rilevante importanza rappresentata dai co. 1 *bis* e 1 *ter* dell'art. 10, D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022, relativi alla delicata tematica del trattamento dei lavoratori fragili, inizialmente rimasta priva di alcuna disciplina nell'originaria formulazione normativa.

Art. 10 co. 1 bis e 1 ter, D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022

1-bis. Esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'art. 17, c. 2, del D.L. 24.12.2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18.2.2022, n. 11, la disciplina di cui all'art. 26, cc. 2 e 7-bis, del D.L. 17.3.2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24.4.2020, n. 27, è prorogata fino al 30.6.2022.

1-ter. Sono prorogate fino al 30.6.2022 le misure in materia di lavoro agile per i soggetti di cui all'art. 26, c. 2-bis, del D.L. 17.3.2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24.4.2020, n. 27. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al primo periodo è autorizzata la spesa di 5.402.619 euro per l'anno 2022.

L'articolo in esame, in particolare, proroga fino al 30 giugno 2022 il diritto allo *smart working* previsto per i lavoratori fragili - operanti sia nel settore privato che in quello pubblico.

Inoltre, fino alla medesima data, qualora la prestazione lavorativa dei soggetti rientranti in tale categoria non possa essere svolta in modalità agile, è previsto che il periodo di assenza dal posto di lavoro venga equiparato al ricovero ospedaliero e che lo stesso non venga computato ai fini del calcolo del periodo di comporta.

Art 26, c. 2, D.L. n. 18/2020 come convertito dalla L. n. 27/2020

2. Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. A decorrere dal 17 marzo 2020, i periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono

computabili ai fini del periodo di comporta; per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La legge di conversione prevede all'art. 9 *bis* D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022, la possibilità che la formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere erogata sia in presenza che a distanza, ad eccezione dei casi nei quali sia necessario un addestramento ovvero una prova pratica da svolgersi obbligatoriamente in presenza.

Art. 9-bis, D.L. n. 24/2022 come convertito dalla L. n. 52/2022

Nelle more dell'adozione dell'accordo di cui all'art. 37, c. 2, secondo periodo, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.

news e approfondimenti

Lavoratori fragili, la proroga delle tutele

Barbara Massara,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 3 giugno 2022, n. 23, pp. 15-16

La legge di conversione del DL 24/2022, nel prorogare le misure in favore dei dipendenti esposti a maggiore rischio di salute e di contagio, prevede tutele differenziate per ciascuna delle due categorie legali di lavoratori fragili.

L'articolo 10 del DL 24/2022, che disciplina le residue misure anti Covid dopo la fine dello stato di emergenza, a seguito della conversione nella legge n. 52 del 19 maggio 2022 proroga al 30 giugno 2022 le misure specificatamente previste dal DL n. 18/2020 a tutela della salute della categoria dei cd. lavoratori cd fragili.

La norma di riferimento, anche dopo l'ultima proroga, continua ad essere l'articolo 26 del DL n 18/20, ed in particolare i commi 2 (diritto ad indennità di malattia equiparata al ricovero ospedaliero in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile), il comma 2 bis (diritto a svolgere la prestazione con modalità di lavoro agile), ed il comma 7 (diritto del datore di lavoro che indennizza il lavoratore assente, ad essere forfettariamente rimborsato dell'onere da parte dell'Inps).

Le due definizioni di lavoratori fragili

La difficoltà interpretativa ed applicativa delle misure nella versione contenuta nel DL 24/2022 convertito, sta nel fatto che le norme prorogate sembrerebbero avere diversi destinatari, in quanto come noto nel tempo sono state identificate due diverse categorie di fragili.

La prima, per ordine cronologico, è quella prevista dall'articolo 26 comma 2 del DL n. 18/2020, che include i lavoratori portatori di handicap grave o con stato di immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita certificato da un medico legale.

La seconda invece ricomprende i lavoratori fragili definiti in base alle patologie e alle condizioni specificatamente elencate dal DM Salute del 4.2.2022, attuativo dell'art. 17 comma 2 del DL 221/2021, certificate dal competente medico di medicina generale.

Nessun provvedimento di legge o amministrativo ha mai espressamente chiarito il rapporto di coesistenza e/o di prevalenza tra le due differenti definizioni di lavoratore fragile, e questo ha generato e continua a generare dubbi interpretativi.

Tali dubbi sono stati rafforzati dall'articolo 10 del DL 24/2022 convertito nella legge n. 52/2022, che nel prorogare le misure in favore dei dipendenti esposti a maggiore rischio di salute e di contagio, prevede tutele differenziate per ciascuna delle due categorie legali di lavoratori fragili.

La proroga del trattamento economico del ricovero ospedaliero

Infatti il comma 1 bis dell'articolo 10 è rivolto "esclusivamente" ai lavoratori fragili ex DM 4.2.2022, ed in loro favore proroga fino al 30.6.2022 la specifica tutela economica del comma 2 dell'art. 26 del DL n. 18/20.

Tale norma prevede che, in caso di impossibilità del dipendente a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, neanche attraverso l'adibizione a diversa mansione con medesima categoria ed inquadramento contrattuale, questi abbia diritto ad assentarsi ed a ricevere il trattamento economico di malattia equiparato al ricovero ospedaliero.

Nel dossier delle Camere del 6.5.2022, si legge che ai fini dell'applicazione di questa specifica tutela, i lavoratori fragili interessati devono "congiuntamente" rientrare in entrambe le definizioni di fragili sia ex art. 26 DL 18/2020 che ex D.M. 4.2.2022, interpretazione che non si evince in modo chiaro dalla norma, sebbene la tutela economica prorogata del comma 2 contiene al proprio interno anche i fragili portatori di handicap grave e quelli immunodepressi.

Solo l'Inps, direttamente chiamato in causa ai fini dell'indennizzo, potrà chiarire questo aspetto ed eventualmente confermare la necessità della contestuale sussistenza dei requisiti previsti per entrambe le definizioni.

L'equiparazione al ricovero ospedaliero comporta per i dipendenti privati indennizzati dall'Inps la conseguente decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico, il pagamento nel limite complessivo di 180 giorni di malattia per anno solare, la non concorrenza al periodo di comporto e la cumulabilità con l'indennità di accompagnamento erogata dall'Inps.

Ricordiamo che questa previsione, prima dell'ultima proroga disposta dalla legge di conversione del DL 24/22, era stata applicata fino al 31.3.2022 per effetto della proroga disposta dal comma 3 bis dell'articolo 17 del DL n. 221/2021 introdotto dalla legge di conversione n. 11/2022.

Pertanto dal 1° aprile al 23 maggio 2022, giorno antecedente all'entrata in vigore del DL 24/22 post conversione in legge, sussiste un vuoto normativo, che soltanto l'Inps potrà poi spiegare se debba intendersi comunque coperto dall'ultima proroga, facendone così retroagire gli effetti.

Congiuntamente è prorogata sempre fino al 30.6.2022 la previsione del comma 7 dell'art. 26 del DL n. 18/20, che riconosce al datore di lavoro tenuto al pagamento diretto della malattia/ricovero ospedaliero in quanto non privo della relativa assicurazione di malattia presso l'Inps, il diritto al rimborso dell'onere sostenuto. Tale indennizzo è stato forfettariamente stabilito in euro 600 annui, ma ad oggi non è ancora

stato attuato in quanto si attendono le relative istruzioni operative da parte dell'Ente previdenziale.

TUTELE PROROGATE IN FAVORE DEI LAVORATORI FRAGILI IN SINTESI

Misura	Scadenza	Fonte originaria e proroga
Tutela economica indennità ricovero ospedaliero per i soli fragili ex DM 4.2.2022 (impossibilitati a prestare lo SW)	30.06.2022	Art. 26 comma 2 DL 18/20, prorogato dal co. 1-bis art. 10 DL 24/22
Rimborso dell'onere di malattia sostenuto direttamente dal datore di lavoro (nel limite di euro 600 forfettari) per i soli fragili ex DM 4.2.2022 (impossibilitati a prestare lo SW)	30.06.2022	Art. 26 comma 7 DL 18/20, prorogato dal co. 1-bis art. 10 DL 24/22
Diritto allo Smart Working	30.06.2022	Art. 26 comma 2 bis DL 18/20, prorogato dal co. 1-ter art. 10 DL 24/22
Sorveglianza sanitaria speciale	31.07.2022	Art. 83 co. 1-3 DL n. 34/2020 prorogato dall'art. 10 co. 2 DL 24/22 (punto 1 Allegato B DL 24/22)

La proroga del diritto allo smart working

Il comma 2 dell'articolo 10 invece proroga al 30.6.2022 il diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile previsto per i lavoratori fragili di cui al comma 2 bis dell'art. 26 del DL n. 18/20, comma che a sua volta rinvia al comma 2 della medesima norma, secondo il quale sono fragili i lavoratori portatori di handicap grave ex art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 o con stato di immunodepressione certificato da un medico legale.

La proroga dell'obbligo della sorveglianza sanitaria speciale

I lavoratori che sono comunque considerati a rischio di contagio, per età, patologie o particolari condizioni, anche se non rientrano in nessuna delle due definizioni legali di

lavoratore fragile, continuano a beneficiare della cd sorveglianza sanitaria speciale, che il datore di lavoro è obbligato a garantire fino al 31.07.2022.

Lo prevede il comma 2 dell'articolo 10 del DL n. 24/22, che rinvia all'allegato B del decreto medesimo che al punto 2 stabilisce la proroga al 31.07.2022 dell'obbligo della sorveglianza sanitaria speciale disciplinato dall'art. 83 commi 1-3 del DL n. 34/20.

Tale obbligo deve essere assolto dal datore di lavoro o attraverso il cd medico aziendale competente o, in mancanza, ricorrendo agli specifici servizi a pagamento offerti dai medici dell'Inail.

news e approfondimenti

L'ordinanza del ministero della Salute aggiorna le misure anti Covid-19 nei cantieri edili

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 maggio 2022

I nuovi scenari pandemici che, man mano, si stanno evolvendo, l'incessante produzione normativa e la fine dello stato di emergenza lo scorso 31 marzo stanno facendo emergere sempre più anche l'esigenza di un aggiornamento dei Protocolli nazionali anti Sars-Cov-2 nei luoghi di lavoro.

Il Protocollo condiviso "generale" del 6 aprile 2021, temporaneamente prorogato, ma anche quelli specifici, come quello per l'edilizia risalente addirittura al 2020, racchiudono al loro interno una serie di misure che, tuttavia, in alcuni casi non sono più corrispondenti all'attuale quadro pandemico e alla correlata disciplina.

Per tale motivo, quindi, le parti sociali del settore dell'edilizia, sotto la spinta anche del ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e di quello del Lavoro e Politiche sociali, lo scorso 27 aprile hanno siglato il nuovo "Protocollo condiviso sulle linee guida per la prevenzione della diffusione del Covid - 19 nei cantieri"; il provvedimento è stato fatto proprio dal ministero della Salute con l'Ordinanza 9 maggio 2022 (in Gazzetta Ufficiale del 16 maggio 2022, n. 113). Va subito precisato, però, che chi si attendeva profondi stravolgimenti delle misure previste dal precedente Protocollo è rimasto in parte deluso, e ancora una volta non sono stati coinvolti gli ordini professionali.

Ruolo del coordinatore per la sicurezza e dei committenti

Per quanto riguarda alcuni dei punti più significativi di questo nuovo Protocollo, in vigore dal 16 maggio al 31 dicembre 2022, va osservato che le misure si applicano a tutti i cantieri temporanei o mobili, pubblici e privati, e interessano tutti coloro che vi operano all'interno, quindi anche i lavoratori autonomi, i fornitori e i tecnici.

Rimane fermo il ruolo centrale del coordinatore per la sicurezza, che ha l'obbligo di integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento (Psc) di cui all'articolo 100 del Dlgs 81/2008, e la stima dei costi «... con le misure contenute nelle presenti Linee guida».

Tuttavia, rispetto al precedente Protocollo del 20 aprile 2020, la vigilanza sull'adozione all'interno del cantiere delle misure di sicurezza anti-contagio, ora è scaricata direttamente sui committenti: resta da capire, tuttavia, come può

un committente privato, sprovvisto di competenze in materia, adempiere correttamente a questo delicato onere di controllo.

Protocolli di sicurezza aziendali e consultazione con le rappresentanze sindacali

Per quanto riguarda, invece, i datori di lavoro è «raccomandata» l'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando che gli stessi sono tenuti, comunque, ad adottare le misure di precauzione disposte dall'autorità sanitaria da integrare eventualmente con altre equivalenti o più incisive secondo la tipologia, la localizzazione e le caratteristiche del cantiere, previa consultazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori (Cse), ove nominato, e delle rappresentanze sindacali.

Invero, l'adozione dei protocolli aziendali, conformi a tali indicazioni, continua a essere un passaggio obbligato ai fini dell'articolo 2087 del Codice civile e per non incorrere in possibili responsabilità, tenuto conto anche di quanto stabilisce l'articolo 29-bis del DL 23/2020.

Da rilevare, inoltre, che sono diverse le misure previste da questo nuovo provvedimento, tra cui spiccano quelle di tipo informativo, di regolamentazione degli accessi, di pulizia e igienizzazione del cantiere e dei mezzi d'opera.

Da osservare, infine, che nel nuovo Protocollo condiviso dalle parti sociali l'adozione nei cantieri delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione è considerato, anche in questa fase, ancora di fondamentale importanza, e si afferma che «...è necessario l'uso delle mascherine secondo quanto previsto dalla disciplina vigente».

news e approfondimenti

Congedi, ferie, permessi e infortuni: così la gestione durante la Cig

Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 maggio 2022

La riforma del Dlgs 148/2015 scattata quest'anno non ha modificato le regole. Per le indennità spesso rileva la differenza fra sospensione dell'attività o riduzione oraria

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 DI 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.

news e approfondimenti

Illegittimo rimuovere dalle proprie funzioni il lavoratore portatore di handicap senza la verifica di idoneità

Letizia Macrì, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 17 maggio 2022

Nota a sentenza n. 18413 del 2022, depositata il 10 maggio 2022

La Corte di Cassazione Penale, con la sentenza n. 18413/2022, depositata il 10 maggio 2022, si è pronunciata sulla necessità che la colpa di organizzazione – la quale rappresenta uno degli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente – sia rigorosamente provata e non confusa (o sovrapposta) con la colpevolezza del responsabile del reato.

I fatti hanno ad oggetto la responsabilità di una società per l'illecito amministrativo di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 25-septies, comma 3, *"per avere - come ente alle cui dipendenze lavorava la persona offesa, rimasta ferita alla mano sinistra durante una operazione di raddrizzamento di un cartone che non scorreva correttamente nella macchina piegatrice e incollatrice in uso - consentito il verificarsi del reato di lesioni personali, aggravato dalla violazione della normativa antinfortunistica; reato contestato al legale rappresentante della società, commesso - secondo l'accusa - nell'interesse dell'ente, in ragione dell'assenza di un modello organizzativo avente ad oggetto la sicurezza sul lavoro, e in particolare di un organo di vigilanza che verificasse con sistematicità e organicità la rispondenza delle macchine operatrici, acquistate e messe in linea, alle normative comunitarie in tema di sicurezza, nonché l'adeguatezza dei sistemi di sicurezza installati sulle stesse"* (in particolare si trattava di un macchinario del 2001 non dotato di dispositivi di spegnimento automatico, che venivano installati solo successivamente).

Il presupposto della sentenza è che l'assenza del modello, la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione non sono ex se elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, tali essendo, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'ente (cd. immedesimazione organica *"rafforzata"*), la colpa di organizzazione, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due.

Con specifico riferimento al caso di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001), la Corte osserva come gli aspetti che riguardano le dotazioni di sicurezza e i controlli riguardanti il

macchinario specifico sul quale si è verificato l'infortunio attengano essenzialmente a profili di responsabilità del soggetto datore di lavoro; quindi, a profili colposi degli amministratori della società cui è stato addebitato il reato, in relazione alla riscontrata violazione della normativa per tutela della sicurezza sul lavoro.

Tali profili, di per sé, nulla hanno a che vedere con l'elemento "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo imputabile all'ente; tale elemento costituisce, per così dire, un modo di essere "colposo", specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato. In tale prospettiva, l'elemento finalistico della condotta dell'agente deve essere conseguenza non tanto di un atteggiamento soggettivo proprio della persona fisica quanto di un preciso assetto organizzativo "negligente" dell'impresa, da intendersi in senso normativo, perché fondato sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo. Nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile all'ente – prosegue la Corte – *"le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verificazione del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito all'ente, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui)"*.

La sentenza accoglie il ricorso della società in quanto le sentenze di merito hanno fatto derivare **direttamente dalla mancata adozione del Modello 231 la responsabilità dell'ente, senza andare più a fondo nell'indagare la colpa di tipo organizzativo**, il tutto, fra l'altro, attribuendo all'organismo di vigilanza compiti incardinati nel sistema di gestione della sicurezza (dei macchinari aziendali) del tutto estranei ai compiti che l'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 assegna a tale organismo, che sono quelli di sorvegliare e verificare la funzionalità e l'osservanza dei modelli organizzativi.

sentenze

Obbligo di formazione e addestramento nell'uso delle attrezzature

Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 16 maggio 2022

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo inammissibile, operando una serie d'interessanti precisazioni circa la portata dell'art. 71, c. 7, del D.Lgs. n. 81/2008.

Com'è noto, la recente "mini riforma" del D.Lgs. n. 81/2008, operata dal D.L. n. 146/2021, ha toccato diversi fronti caldi del cd. "Testo unico" della sicurezza, tra cui quello della formazione e dell'addestramento, rimodulando attraverso la legge di conversione n. 215/2021, il c. 5 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, senza apportare, però, quelle modifiche che erano pur necessarie per conferire all'attività addestrativa un maggior rigore.

Non va sottaciuto, infatti, che com'è possibile rilevare dall'ormai sterminata giurisprudenza della S.C. di Cassazione in molti casi la causa dell'infortunio non è stato tanto un difetto dei corsi di formazione in sé quanto l'omesso o carente addestramento (1).

Invece, il legislatore nel mantenere ferma la previgente previsione che l'addestramento deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro, da un lato riprendendo sostanzialmente la ben nota definizione contenuta nell'art. 2 del D.Lgs. n.81/2008, ha ulteriormente ribadito che "L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza".

Dall'altro, invece, ha previsto che gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati attraverso un apposito registro anche informatizzato; tuttavia, la norma non aggiunge altro, lasciando così ancora quasi scoperto questo versante normativo, un vuoto parziale che riguarda, ad esempio, i requisiti degli addestratori, che potrebbe, quindi, essere ancora causa di nuovi infortuni sul lavoro.

Per rendersi conto di ciò basta scorrere la recente sentenza della S.C. di Cassazione, sez. IV pen. del 20 aprile 2022, n. 15182, che affronta una vicenda che dimostra ancora una volta, ammesso che ce ne fosse ancora bisogno, l'approccio del tutto superficiale seguito da non pochi datori di lavoro che ritengono sufficiente affidare al lavoratore un compito senza però

preoccuparsi d'informarlo, formarlo e addestrarlo adeguatamente, pensando che siccome in passato non è mai successo nulla e il dipendente è da anni in azienda queste sono solo attività quasi "inutili" e "costose".

Il caso

La vicenda affrontata dai Giudici di legittimità trae origine da un infortunio mortale avvenuto a marzo del 2014 all'interno di un'azienda agricola; secondo le ricostruzioni compiute il datore di lavoro aveva incaricato un operaio affinché effettuasse interventi di adattamento e montaggio di una coppia di cerchi con gomme usurate a un trattore, mediante impiego di giunti realizzati artigianalmente, interventi eseguiti con una saldatrice generante calore e scintille.

Durante tale operazione con lo pneumatico sotto pressione, l'operaio aveva saldato al cerchione di una ruota per trattore agricolo due golfari in metallo, generando per conduzione un surriscaldamento del cerchione, della camera d'aria aderente allo stesso e dello pneumatico, surriscaldamento che, a sua volta, aveva determinato un aumento di pressione e lo scoppio della camera d'aria, con eiezione violenta del cerchione sul quale stava lavorando.

Pertanto, l'operaio veniva investito in pieno, determinando la precipitazione del corpo contro il trattore e il suo immediato decesso per politrauma.

Veniva, quindi, ritenuto responsabile, sia dal Tribunale che dalla Corte di Appello, il datore di lavoro del reato di omicidio colposo ai danni del lavoratore, aggravato dalla violazione delle norme sulla sicurezza delle condizioni di lavoro (art. 589 cod. pen.), per non avere provveduto a formarlo e addestrarlo all'utilizzo della saldatrice elettrica, anche in relazione al tipo di intervento effettuato dalla vittima, e per non aver elaborato il documento di valutazione dei rischi in quanto aveva redatto solo l'autocertificazione prevista dall'art. 29 del D.Lgs n.81/2008, per altro generica.

Specializzazione del lavoratore e competenze acquisite nella pratica

L'imputato ha proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei Giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, per quanto riguarda la contestazione del mancato addestramento, che qui interessa, ha fatto presente che il lavoratore deceduto era un "...operaio agricolo specializzato, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica e per titolo, cosicché era del tutto legittimo e giustificato che egli effettuasse interventi di manutenzione/piccola carpenteria, non essendo necessaria la qualifica apposita di saldatore e neppure il possesso di relativo patentino in capo all'operaio che lo aveva istruito per circa dieci anni quotidianamente".

Ecco, quindi, che secondo il datore di lavoro il lavoratore deceduto aveva "...ricevuto tutte le nozioni necessarie per svolgere il lavoro in sicurezza"; al tempo stesso nel ricorso ha anche fatto notare che per quanto riguarda la natura dell'operazione nel corso della quale è avvenuto il suo decesso, a suo avviso la vittima non stava eseguendo una operazione di vera e propria trasformazione del trattore, trattandosi di predisporre e attrezzare una macchina per conferirle maggiore stabilità e sicurezza in relazione a certe lavorazioni da effettuarsi in contesti particolari.

Obbligo di formazione e addestramento nell'uso delle attrezzature

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo inammissibile, operando una serie d'interessanti precisazioni circa la portata dell'art. 71, c. 7, del D.Lgs. n. 81/2008.

Occorre ricordare che tale norma prevede che, qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro ha l'obbligo di prendere le misure necessarie affinché: a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto un'informazione, formazione ed addestramento adeguati; b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

Nel caso di specie, invece, secondo i Giudici non si può parlare di formazione adeguata rispetto a quanto stabilisce l'ora richiamato art. 71, c. 7; infatti, la stessa era stata affidata estemporaneamente a soggetto privo a sua volta della qualifica tecnica di saldatore (tale P.A.), il quale non era stato appositamente incaricato dal datore di lavoro ma si era limitato a dare "...occasionalmente consigli all'operaio deceduto, tant'è vero che questi aveva saldato due golfari su uno pneumatico in pressione e usurato, senza considerare il pericolo di esplosione". Inoltre, l'operazione di gemellaggio non costituiva intervento di "attrezzaggio" della macchina agricola, ma operazione con la quale si sarebbe ottenuta, invece, una trasformazione del trattore e che "...a norma dell'art. 71 comma 7, d. lgs. n. 81/2008, era riservata a lavoratori qualificati in maniera specifica, ciò che il P.M. non era, in quanto operaio agricolo trattorista che, solo per esperienza, aveva imparato a eseguire piccoli interventi di saldatura".

Né poteva argomentarsi, come fatto dalla difesa, che il lavoratore deceduto, in quanto operaio agricolo e conduttore meccanico di macchine agricole complesse, potesse eseguire anche interventi di ordinaria manutenzione: ciò, infatti, non voleva dire che questi non dovesse comunque ricevere una specifica formazione ma solo che, ove formato, poteva esercitare quelle mansioni.

In effetti, l'attività che la vittima stava eseguendo era di natura non routinaria, ma di manutenzione straordinaria, implicando una modifica del trattore mediante distanziatori artigianali, operazione che necessitava l'uso della saldatrice ".....per la quale era necessario avere un patentino, del quale la vittima non era titolare; a tal fine, non poteva ritenersi sufficiente la pratica effettuata mediante l'affiancamento a un saldatore, il PA., poiché ciò avveniva per riparazioni che non richiedevano le conoscenze richieste per il lavoro durante il quale era avvenuto l'infortunio".

CASSAZIONE, SEZ. IV PEN., 20 Aprile 2022, n. 15182

Presidente: Piaccialli Relatore: Cappello

Infortunio sul lavoro – Decesso dell'operaio durante lavori di saldatura – Mancata valutazione dei rischi – Inadeguata formazione e addestramento – Responsabilità del datore di lavoro – Valutazione – Sussiste.

L'art. 71, c. 7, del D.Lgs. n. 81/2008, prevede che per le attrezzature di lavoro che richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro ha l'obbligo d'informare, formare e addestrare adeguatamente i lavoratori addetti e in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

Di conseguenza è da ritenersi inadeguata la formazione impartita occasionalmente da un addestratore privo a sua volta della qualifica tecnica di saldatore.

(1) In tal senso si veda ex multis Cass. pen. sez. IV, 3 novembre 2021, n. 39307, relativa al decesso di un lavoratore in un centro commerciale, il quale pur se aveva partecipato ai corsi di formazione non aveva ricevuto l'addestramento sull'utilizzo della scala da cui è caduto.

sentenze

La colpa organizzativa non va confusa con il reato dei manager

Giovanni Negri, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 11 maggio 2022

Non basta l'assenza di modelli organizzativi per sanzionare l'impresa per la violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro. E poi, la colpa di organizzazione, condizione per la responsabilità dell'ente, non può essere confusa o sovrapposta a quella del dipendente o anche dell'amministratore. Inoltre, all'organismo di vigilanza non possono essere attribuiti compiti impropri nel sistema di gestione dei profili di sicurezza. Queste le conclusioni raggiunte dalla Cassazione con la sentenza n. 18413 della Quarta sezione penale depositata il 10 maggio con la quale è stata annullata la condanna inflitta in primo grado e confermata in appello nei confronti di una srl ritenuta responsabile per l'infortunio di una lavoratrice.

La condanna aveva, tra l'altro valorizzato la mancanza di un modello organizzativo indirizzato al presidio dei livelli di sicurezza e a pesare era stata soprattutto l'assenza di un organismo di vigilanza che verificasse in maniera sistematica la rispondenza dei macchinari aziendali alle direttive comunitarie.

La Cassazione, tuttavia, ricorda come a monte ci sia, sulla base di quanto previsto dal decreto 231 del 2001, una sostanziale equiparazione tra la funzione ascritta alla colpa di organizzazione da ascrivere all'impresa e la colpa da attribuire alla persona fisica colpevole del reato. In questo contesto allora, la mancata adozione o l'inefficace applicazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione delineati dal decreto 231 e dal Testo unico su salute e sicurezza (decreto legislativo n. 81 del 2008) «non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente ma integra una circostanza *atta ex lege* a dimostrare che sussiste la colpa di organizzazione, la quale va però specificamente provata dall'accusa, mentre l'ente può dare dimostrazione dell'assenza di tale colpa». Inoltre, se anche i vertici dell'impresa, i suoi amministratori, sono stati riconosciuti colpevoli del reato di lesioni personali colpose a causa di specifiche omissioni e violazioni delle misure di prevenzione, questo non significa una immediata traslazione di questa responsabilità in capo all'impresa. L'accusa doveva invece dimostrare, per giustificare il capo d'imputazione a carico dell'ente, le carenze organizzative come elemento determinante nel favorire le condizioni del reato. A corroborare ulteriormente una certa disinvoltura dell'impianto accusatorio c'è infine, per la Cassazione, la confusione, quanto alle prerogative dell'organismo

di vigilanza, tra i compiti inseriti nel sistema di gestione della sicurezza e quelli previsti dal decreto 1231, piuttosto attinenti alla verifica della corretta attuazione dei modelli organizzativi.

sentenze

Misure antinfortunistiche, il preposto non alleggerisce l'onere del datore di lavoro

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 9 maggio 2022

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore, quale responsabile della sicurezza, ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche ma anche di sorvegliare continuamente perché vengano adottate da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all'articolo 2087 del Codice civile, egli è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro.

È tale il principio espresso dalla Corte di cassazione (IV sezione penale) con la sentenza 20122/2022, anche dopo l'entrata in vigore del DI 146/2021, convertito dalla legge 215/2021, che ha individuato i nuovi compiti di vigilanza, in capo ai preposti, sull'osservanza degli obblighi di legge da parte dei singoli lavoratori.

La sentenza si riferisce al ricorso presentato dal titolare di una impresa edile già condannata nei due gradi di giudizio di merito per il grave infortunio subito da un lavoratore a seguito della caduta da una altezza di oltre tre metri nel mentre era intento a eseguire lavori di demolizione del tetto di un piccolo immobile, senza l'allestimento di alcuna opera di protezione.

In tale occasione il datore di lavoro era assente e l'ordine della demolizione sarebbe stato impartito dal nonno del ricorrente nella sua qualità di subappaltatore, secondo la tesi difensiva dell'imputato, ovvero di preposto di fatto, secondo i giudici di merito. Purtuttavia, sostiene la sentenza in esame, vale il principio generale secondo cui in tema di infortuni sul lavoro, in caso di subappalto, il datore di lavoro dell'impresa affidataria deve verificare la condizioni di sicurezza dei lavori affidati, la conseguenza dei piani operativi di sicurezza (Pos) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, nonché l'applicazione delle disposizioni del piano di sicurezza e coordinamento (Psc), con la conseguenza che, in caso di sua mancanza, egli deve attivarsi richiedendolo immediatamente al committente oppure rifiutandosi di conferire il subappalto.

È apparso in ogni caso con valenza determinante, ai fini del riconoscimento della responsabilità del ricorrente, il principio per cui, in tema di infortuni sul lavoro, l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'esatta osservanza, da parte dei lavoratori, delle prescrizioni volte alla tutela della loro sicurezza, obbligo che può ritenersi assolto soltanto in caso di predisposizione e attuazione di un

sistema di controllo effettivo, che tenga conto delle prassi elusive, come nel caso di specie, seguite dai lavoratori di cui lo stesso datore di lavoro sia a conoscenza.

Con l'occasione, la Cassazione non ha mancato di ribadire il principio secondo cui lo stesso committente, anche in caso di subappalto, è titolare di una posizione di garanzia idonea a fondare la sua responsabilità per l'infortunio, sia per la scelta dell'impresa, sia in caso di omesso controllo dell'adozione, da parte dell'appaltatore, delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, specie nel caso in cui, come per la vicenda in esame, la mancata adozione, o l'inadeguatezza delle misure precauzionali, sia immediatamente percepibile senza particolari indagini.

sentenze

Politiche di inclusione lavorativa e vantaggio competitivo

Luca Barbieri e Giorgio Ottaviano,

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

E' discriminatoria la condotta del datore di lavoro che abbia rifiutato di adottare un accomodamento ragionevole con riferimento ad un lavoratore divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni affidategli. La Legge quadro di riforma della disabilità e le Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità potranno contribuire ad alimentare un rinnovato interesse pratico all'adozione di accomodamenti ragionevoli, anche in vista dell'introduzione di appositi meccanismi premiali nell'ambito dei contratti pubblici.

Con propria recente e articolata sentenza 9 marzo 2021, n. 6497, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi in materia di accomodamenti ragionevoli, offrendone nuovamente una lettura attenta, che colma la laconicità dell'art. 3, c. 3-bis del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, il quale solo indirettamente offre una definizione di accomodamento ragionevole, rinviando a quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla Legge 3 marzo 2009, n. 18.

La Suprema Corte ha giudicato discriminatoria la condotta del datore di lavoro che abbia rifiutato di adottare un accomodamento ragionevole con riferimento ad un lavoratore divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni affidategli a seguito di un infortunio o di una malattia, confermando la sentenza del giudice di merito che ha disposto la reintegrazione del lavoratore con disabilità ai sensi dell'art. 18, c. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'art. 4, c. 4 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede infatti che tale sopravvenuta inabilità non costituisce giustificato motivo di licenziamento quando il lavoratore interessato possa essere adibito a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori. Trattasi dell'obbligo di repêchage, con riguardo al quale il richiamato arresto giurisprudenziale precisa che 'evidentemente l'impossibilità di ricollocare il disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro che intenda licenziarlo, perché, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, c. 3-bis del D.Lgs. n. 216 del 2003, dovrà comunque ricercare possibili accomodamenti ragionevoli che consentano

il mantenimento del posto di lavoro, in un'ottica di ottimizzazione delle tutele giustificata dall'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà sociale (art. 2 della Costituzione), tanto più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio'.

Fermo restando che il convincimento del giudice è formato alla luce di una soppesata valutazione dei distinti interessi del lavoratore al mantenimento di un lavoro e del datore di lavoro a ricevere una prestazione lavorativa che sia utile per l'impresa del giudice, nel caso di specie il datore di lavoro è tenuto a dimostrare non solo l'impossibilità di repêchage del lavoratore fisicamente inidoneo, ma anche che la sua alternativa destinazione avrebbe imposto un onere sproporzionato o comunque eccessivo, anche (eventualmente) con riferimento alla formazione professionale.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto a portare in evidenza atti od operazioni che abbia svolto per valutare l'adozione di un accomodamento ragionevole o di una soluzione organizzativa volti ad evitare il recesso; diversamente, il licenziamento intimato non può che essere dichiarato illegittimo.

Per quanto concerne la definizione di accomodamento ragionevole, è però all'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 che deve essere ricondotto il più risalente recepimento del citato art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite: *'per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei lavoratori con disabilità, (...) il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili'*. Trattasi di una disposizione di cruciale importanza, alla quale dovrebbe essere restituito il rilievo che l'ordinamento stesso le attribuisce, specie quando si considerino gli obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals* o *SDGs*) dell'Agenda 2030 e che l'ordinamento domestico ha incorporato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), istituendo la missione 5.

In tema di avviamento al lavoro, l'art. 9, c. 6-bis della Legge 12 marzo 1999, n. 68 già prevede l'istituzione di una Banca dati del collocamento mirato nella quale dovrebbero essere raccolte anche le informazioni concernenti gli accomodamenti ragionevoli adottati dai datori di lavoro, sia pubblici che privati.

In tal senso, è chiara la prescrizione del secondo periodo della testé citata disposizione che obbliga il datore di lavoro a trasmettere alla suddetta Banca dati il prospetto informativo, indicando altresì gli accomodamenti ragionevoli adottati. Eppure trattasi di una norma di fatto disapplicata, dal momento che il modello di prospetto informativo in uso non contempla alcun espresso riferimento agli accomodamenti ragionevoli, né potrebbe il datore di lavoro dedurvi alcun dato in merito, dato l'attuale assetto grafico del prospetto stesso.

Al fine di poter disporre di una Banca dati efficiente, a nulla possono peraltro rilevare le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire nella sezione 'Accessibilità all'azienda' della Scheda aziendale per la rilevazione delle mansioni disponibili per le persone disabili, nella quale potrebbe essere senz'altro utile sin d'ora specificare se la mansione è possibile sia svolta in regime di 'lavoro agile', soluzione organizzativa qualificata espressamente come accomodamento ragionevole dalle Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità (par. 7.4).

Riportate in allegato al recente D.M. 11 marzo 2022, n. 43 - a sua volta adottato con ampio ritardo in forza del disposto di cui all'art. 1, c. 1 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 -, si confida che proprio tali Linee guida possano contribuire ad alimentare un rinnovato interesse pratico all'adozione di accomodamenti ragionevoli, affinché questi rivestano nell'ambito delle politiche e strategie d'inclusione organizzativa dei lavoratori con disabilità il rilievo che effettivamente loro compete.

In materia di disabilità, un'ulteriore accelerazione per la definizione di un quadro giuridico più preciso è certamente impressa dalla Legge 22 dicembre 2021, n. 227, per effetto della quale il legislatore delegato è chiamato a coordinare le disposizioni legislative vigenti, apportando modifiche che:

assicurino coerenza giuridica, logica e sistematica all'impianto normativo e adeguino il linguaggio normativo la Legge 5 febbraio 1992, n. 104 contempli una definizione di 'accomodamento ragionevole' (art. 2, c. 2, lett. a), numero 5));

il progetto di vita individuale del soggetto con disabilità sia partecipato e fondato su una valutazione multidimensionale che, elaborata con un approccio multidisciplinare, individui sostegni e accomodamenti ragionevoli volti a garantire l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali (art. 2, c. 2, lett. c), numero 10));

sia prevista la nomina da parte del datore di lavoro pubblico di un responsabile del processo di inserimento nell'ambiente di lavoro di lavoratori con disabilità, anche al fine di garantire l'adozione degli opportuni accomodamenti ragionevoli (art. 2, c. 2, lett. e), numero 5)).

Per quanto concerne l'obbligo di nomina del responsabile di cui alla precedente lettera c), è opportuno precisare che l'art. 47, c. 5 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 già prevede che all'operatore economico che partecipa ad un bando di gara per l'aggiudicazione di un contratto con la pubblica Amministrazione per l'esecuzione del quale si attinge alle risorse del PNRR (o del PNC) possa essere attribuito un punteggio aggiuntivo nel caso in cui abbia nominato un 'disability manager' (al proposito, si rinvia al paragrafo 9. delle Linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità riportate in allegato al D.P.C.M. 7 dicembre 2021).

È peraltro imminente l'estensione di tali meccanismi premiali alla generalità dei contratti pubblici, sì che le politiche d'inclusione organizzativa rivestiranno a breve (anche) la funzione spiccata di elemento competitivo tra gli operatori economici.

L'esperto risponde

Volontari e soci volontari: assicurazione Inail

Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 maggio 2022

LA DOMANDA

I volontari non soci di cooperativa, e i soci volontari non di cooperativa ma di altre fondazione, associazione, ecc. che prestano la propria attività anche in maniera occasionale, sono da assicurare all'Inail o occorre un altro tipo di assicurazione contro gli infortuni, e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, anche a fronte di quanto previsto dall'articolo 18 del codice del terzo settore?

LA RISPOSTA

L'art. 18 del decreto legislativo 117/2017 (codice del Terzo settore) prevede l'obbligo, per tutti gli enti del terzo settore che utilizzano le prestazioni di volontari, di assicurare questi ultimi contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento della loro attività nonché per la responsabilità civile verso i terzi. Il decreto ministeriale Mise 6 ottobre 2021 ha stabilito le relative modalità attuative. L'Ente è tenuto a stipulare delle polizze assicurative con le compagnie assicurative (con le quali potrà liberamente contrattare le condizioni di polizza) per la copertura dei rischi di cui sopra in forma collettiva (ossia polizza unica per tutti i volontari) oppure per ciascun singolo volontario, anche per il tramite delle reti associative cui gli Enti aderiscono. La polizza garantisce la copertura per i volontari che prestano la loro attività in modo non occasionale (tale ultima circostanza si desume dal registro dei volontari attivi non occasionali, da predisporre preventivamente e sottoporre a vidimazione).

(G.U. 7 giugno 2021, n. 131)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 1 marzo 2022**

Aggiornamento degli allegati 1 e 7 del decreto legislativo 29 aprile 2010, n. 75, recante: «Riordino e revisione delle disciplina in materia di fertilizzanti, a norma dell'articolo 13 della legge 7 luglio 2009, n. 88». (22A02776)
(G.U. 10 maggio 2022 n. 108)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 marzo 2022

Adozione del Piano nazionale per la gestione delle emergenze radiologiche e nucleari previsto dal comma 2 dell'art. 182 del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101. (22A02875)
(G.U. 14 maggio 2022 n. 112)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 9 maggio 2022**

Adozione delle «Linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri». (22A02978)
(G.U. 15 maggio 2022 n. 113)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
COMUNICATO**

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 marzo 2022, recante: «Adozione del Piano nazionale per la gestione delle emergenze radiologiche e nucleari previsto dal comma 2 dell'art. 182 del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101.». (22A02994)
(G.U. 18 maggio 2022 n. 115)

LEGGE 19 maggio 2022, n. 52

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 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. (22G00063)
(G.U. 23 maggio 2022 n. 119)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 maggio 2022

Proroga dello stato di emergenza per intervento all'estero in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (22A03182) Pag. 1
(G.U. 26 maggio 2022 n. 122)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (22A03124) Pag.

37

(G.U. 27 maggio 2022 n. 123)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 febbraio 2022

Proroga della scadenza delle gestioni contabili di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 febbraio 2020, recante «Eliminazione delle gestioni contabili operanti a valere su contabilità speciali afferenti ad eventi calamitosi di cui alla lista B dell'allegato 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri dell'8 febbraio 2017», e modifiche al medesimo decreto. (22A03205)

(G.U. 30 maggio 2022 n. 125)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 maggio 2022

Proroga dello stato di emergenza e ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza dell'eccezionale diffusione degli incendi boschivi che hanno determinato uno straordinario impatto nei territori colpiti delle Regioni Sardegna e Sicilia a partire dall'ultima decade del mese di luglio 2021. (22A03228)

(G.U. 30 maggio 2022 n. 125)

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

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per gli edifici di civile abitazione, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (22A03207)

(G.U. 30 maggio 2022 n. 125)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 24 maggio 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. 895). (22A03229)

(G.U. 30 maggio 2022 n. 125)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 25 maggio 2022**

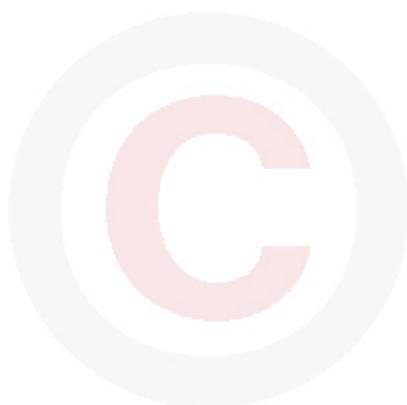
Aggiornamento del «Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici». (22A03297)

(G.U. 31 maggio 2022 n. 126)



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022





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.