



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Settembre 2022**

**Fondazione
Rubes Triva**



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



IL 23 SETTEMBRE
A TORINO c/o ITC ILO

Seminario/Webinar che assegna crediti formativi per ASPP/RSPP,
RLS, PREPOSTI, DIRIGENTI e FORMATORI

"Il sistema relazionale e l'asseverazione:
fattori di successo dei MOG per la SSL"

E' possibile partecipare in presenza a Torino o in modalità a distanza iscrivendosi al webinar cliccando il link: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_02co1_X5Q6ibEQAAQCZaxw



SIAMO PRESENTI DALL'8 all'11 NOVEMBRE
AD ECOMONDO 2022
PADIGLIONE D2 STAND 025

Il 10 novembre ore 9.00-13.00 Seminario/Webinar che assegna crediti formativi per ASPP/RSPP,
RLS, PREPOSTI, DIRIGENTI e FORMATORI

"Poteri e responsabilità dei principali attori della prevenzione:
dimensione individuale e collettiva"

E' possibile partecipare in presenza a Rimini o in modalità a distanza iscrivendosi al webinar cliccando il link: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_XX6vIWRVFSFOL6XjPh3ybw



**FESTIVAL INTERNAZIONALE
DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
URBINO 21, 22, 23 GIUGNO 2023
SECONDA EDIZIONE**



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



NEWS E APPROFONDIMENTI**SICUREZZA SUL LAVORO: DAL MINISTERO LE NUOVE REGOLE PER GLI ESPERTI DI RADIOPROTEZIONE**

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 settembre 2022

5

SALUTE E SICUREZZA, RIUNIONE PERIODICA CON I MEDICI COMPETENTI

Mauro Pizzin, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 agosto 2022

7

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO, MODELLI ORGANIZZATIVI CONTRO I RISCHI DELL'ATTIVITÀ

Sandro Guerra, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 22 agosto 2022

8

LAVORI SOTTO TENSIONE: DAL MINISTERO IL NUOVO ELENCO DELLE AZIENDE AUTORIZZATE E DEI SOGGETTI FORMATORI

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 agosto 2022

10

SICUREZZA, DA VALUTARE ANCHE I RISCHI DI ATTIVITÀ FUORI MANSIONE

Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 agosto 2022

12

DAL 13 AGOSTO PERMESSI DELLA LEGGE 104 CONDIVISIBILI TRA PIÙ AVENTI DIRITTO

Barbara Massara, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 agosto 2022

14

CONTRATTI DI LAVORO: COL DLGS TRASPARENZA "ENORME AGGRAVIO DEGLI ONERI BUROCRATICI"

Francesco Machina Grifeo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 2 agosto 2022

16

STRESS TERMICO, INTERRUZIONE DELLA PRESTAZIONE E INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

Massimiliano Arlati e Luca Barbieri

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 1° agosto 2022

20

L'INAIL HA SEMPRE DIRITTO DI SURROGARSI NEI CONFRONTI DELL'ASSICURATORE NEI LIMITI DEL MASSIMALE

Mario Finocchiaro, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 19 luglio 2022

23

SENTENZE**INFORTUNI SUL LAVORO: NON BASTA RIPORTARE IL MACCHINARIO NEL DVR MA OCCORRE INDICARE ANCHE I RISCHI SPECIFICI DEI DIVERSI USI**

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Sicurezza24", 5 settembre 2022

25

SICUREZZA: L'USO DI UN MEZZO OMOLOGATO ESCLUDE LA VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

Gabriele Taddia, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 settembre 2022

28**LA TUTELA DEL TESTO UNICO SICUREZZA SI APPLICA ANCHE AL LAVORO TRAMITE VOUCHER**

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 agosto 2022

30**SICUREZZA, L'ADDESTRAMENTO DEVE ESSERE ADEGUATO ED EROGATO ANCHE AI LAVORATORI CON PRECEDENTI ESPERIENZE**

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2022

32**SICUREZZA LAVORO, LA MANSIONE DIVERSA NON È RISCHIO ECCENTRICO**

Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 9 agosto 2022

34**ASSISTENZA DOMESTICA FAMILIARE, IL LEGISLATORE DEVE AMPLIARE LE TUTELE**

Patrizia Maciocchi, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 luglio 2022

36**L'ESPERTO RISPONDE**

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

38

Chiusa in redazione il 5 settembre 2022

news e approfondimenti

Sicurezza sul lavoro: dal Ministero le nuove regole per gli esperti di radioprotezione

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 2 settembre 2022

L'attuazione nel nostro ordinamento della Direttiva 2013/59/Euratom ha rappresentato, senza dubbio, un ulteriore importante passo sulla strada dalla salute e della sicurezza sul lavoro; tale provvedimento, infatti, recepito con il Dlgs 31 luglio 2020, n. 101, ha portato a una significativa rivisitazione della disciplina in materia di protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti che, va ricordato, rappresentano un rischio presente non solo in molte attività lavorative ma anche in diversi contesti di vita.

Tuttavia, mancava ancora un importante tassello, quello riguardante l'esperto di radioprotezione ossia, secondo l'articolo 7 del Dlgs 101/2020, la persona, incaricata dal datore di lavoro o dall'esercente, che possiede le cognizioni, la formazione e l'esperienza necessarie per gli adempimenti previsti dall'articolo 130.

La figura dell'esperto in radioprotezione e l'obbligo d'iscrizione nell'apposito elenco

In effetti, nella previgente disciplina del Dlgs 230/1995, già era previsto il cosiddetto "esperto qualificato" che, per effetto del Dlgs 101/2020, ora ha assunto questa nuova qualifica; tuttavia, mancavano ancora le nuove regole sui requisiti di iscrizione all'elenco degli esperti di radioprotezione, secondo quanto stabilisce l'articolo 129, comma 4.

Tale vuoto, ora, è stato colmato dal Decreto dei Ministri del Lavoro – Salute 9 agosto 2022, che disciplina, oltre ai requisiti per l'iscrizione nel predetto elenco, anche le modalità di formazione e di svolgimento dell'esame, oltre che l'aggiornamento professionale.

In particolare, il provvedimento, che consta di 15 articoli, all'articolo 2 stabilisce che l'iscrizione in tale elenco avviene previa domanda da presentare al ministero del Lavoro e P.S. - Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto appunto di una serie di requisiti previsti; al tempo stesso il decreto regola anche l'esame di abilitazione (sono previsti tre gradi).

L'aggiornamento professionale

Inoltre, lo stesso decreto regola all'articolo 13 anche l'aggiornamento

stabilendo, tra l'altro, che gli esperti di radioprotezione devono effettuare corsi specifici di aggiornamento professionale organizzati dalle università, dall'Isin, dall'Inail, dall'Iss, dagli Albi professionali, da enti e istituti nazionali di ricerca nel settore delle radiazioni ionizzanti o dalle associazioni di categoria professionale degli esperti di radioprotezione, nonché dalle associazioni a carattere scientifico e professionale con statuto avente a oggetto la protezione dalle radiazioni ionizzanti come materie di interesse, che rilasciano i relativi attestati, della durata minima di 100 ore ogni tre anni o corrispondenti crediti formativi universitari.

Da osservare, infine, che comunque queste nuove regole non sono immediatamente in vigore, ma scatteranno a partire dal 1° gennaio 2023 e durante questo periodo transitorio l'articolo 15 stabilisce che si applica la disciplina di cui all'allegato XXI del Dlgs 101/2020.

news e approfondimenti

Salute e sicurezza, riunione periodica con i medici competenti

Mauro Pizzin

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 30 agosto 2022

Alla riunione periodica da indire almeno una volta all'anno nelle aziende e nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, secondo quanto disposto dall'articolo 35, comma 1 del Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008), devono partecipare tutti i medici competenti anche se è stato individuato un medico competente coordinatore, che non ha però il potere di sostituirli.

Lo ha chiarito il ministero del Lavoro con l'interpello 1/2022, così rispondendo al quesito posto da un sindacato dei medici. Nella risposta la commissione per gli interpellati ha ricordato che l'articolo 35 del Testo unico prevede che durante la riunione periodica, a cui partecipa anche il medico competente, ove nominato, si esaminano oltre al documento di valutazione dei rischi anche questioni essenziali, fra cui l'andamento infortunistico, i criteri di scelta dei dispositivi di protezione e i programmi di informazione e formazione. L'articolo 39, a sua volta, dispone al comma 6 che nelle aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese «nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità», il datore può nominare più medici competenti individuando tra essi uno con funzioni di coordinamento. Incrociando questa disposizione con il comma 4 dell'articolo 39, secondo cui il datore assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti, «garantendone l'autonomia», il ministero ritiene che non si possa evincere la sussistenza di un potere sostitutivo del medico coordinatore rispetto a ciascun medico competente nominato nell'ambito dell'unità produttiva. Di conseguenza, l'invito alla riunione periodica va rivolto a tutti i medici nominati.

news e approfondimenti

Alternanza scuola-lavoro, modelli organizzativi contro i rischi dell'attività

Sandro Guerra

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 22 agosto 2022

I modelli di organizzazione e gestione previsti dal Dlgs 231/2001 possono rappresentare un'opportunità di tutela dai rischi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro anche per le scuole paritarie private e le istituzioni scolastiche non statali nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, durante i quali gli studenti sono a contatto diretto con il mondo del lavoro e con gli inevitabili pericoli che ciò comporta. Il Dlgs 231/2011 non si applica alla scuola pubblica ma quest'esclusione non riguarda le scuole paritarie private e le istituzioni scolastiche non statali.

L'alternanza scuola-lavoro è una modalità di realizzazione del percorso formativo prevista dall'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53, pensata per assicurare agli studenti che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo (licei e formazione professionale) in collaborazione con le imprese, con le loro associazioni rappresentative e con le camere di commercio, l'acquisizione di competenze ulteriori, di taglio pratico, rispetto a quelle di base (tendenzialmente teoriche), spendibili nel mercato del lavoro.

La cosiddetta riforma della "buona scuola" (legge 13 luglio 2015, n. 107), l'ha resa obbligatoria – prevedendone l'inserimento nei piani triennali dell'offerta formativa – negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.

Con la legge di bilancio per il 2019 (legge 30 dicembre 2018, n. 145) i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono diventati "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" (Pcto) dei quali si è prevista l'attuazione per una durata non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali, a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno e a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

Per un non irrilevante periodo, quindi, gli studenti sono a contatto diretto con il mondo del lavoro e con gli inevitabili rischi che ciò comporta, "simulando" una prestazione lavorativa che differisce da quella ordinaria per la sola causa formativa del rapporto.

Secondo l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

(Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola, 2013), ai fini della salute e sicurezza sul lavoro gli allievi in stage sono considerati lavoratori a tutti gli effetti e, quindi, ricadono negli obblighi di attuazione del Dlgs 81/2008 (Testo unico salute e sicurezza sul lavoro), a quello, in capo al datore di lavoro (articolo 28), di valutare i rischi, considerando anche quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

L'articolo 30 del Dlgs 81/2008 prevede, per questa specifica materia, i contenuti del modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità.

Per la scuola pubblica non si pone il problema dell'applicabilità del Dlgs 231/2001: l'articolo 1, comma 3, infatti, esclude l'applicazione delle relative disposizioni allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, e l'articolo 1, comma 2, del Dlgs 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), ricomprende gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative tra le amministrazioni pubbliche.

Più scivoloso, invece, è il terreno delle scuole paritarie private, istituzioni scolastiche non statali, comprese quelle degli enti locali, che svolgono un pubblico servizio – essendo pertanto inserite nel sistema nazionale di istruzione – e che, a partire dalla scuola per l'infanzia, corrispondono agli ordinamenti generali dell'istruzione, sono coerenti con la domanda formativa delle famiglie e caratterizzate dalla presenza dei requisiti di qualità ed efficacia previsti dalla legge (articolo 1, commi 2 e 3, legge 10 marzo 2000, n. 62).

In questo caso è evidente che il Dlgs 231/2001 trovi applicazione e che, pertanto, gli studenti impegnati nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento debbano essere considerati protagonisti dei modelli, al pari dei soggetti apicali e di quelli sottoposti ai loro poteri di direzione e vigilanza, svolgendo – di fatto – una prestazione lavorativa.

Non solo in relazione ai rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche per quelli di commissione eventuali reati contro la pubblica amministrazione. Gli insegnanti delle scuole pubbliche sono pubblici ufficiali (Cassazione penale, sezione quinta, 21 novembre 2019, n. 47241), e ciò in quanto l'esercizio delle loro funzioni non è circoscritto alla tenuta delle lezioni, ma si estende alle connesse attività preparatorie, contestuali e successive, ivi compresi gli incontri con i genitori degli allievi (Cassazione penale, sezione quinta, 3 aprile 2014, n. 15367). Il riconoscimento della parità con le scuole statali comporta pertanto che tali principi debbano essere estesi necessariamente estesi agli insegnanti delle scuole paritarie.

news e approfondimenti

Lavori sotto tensione: dal Ministero il nuovo elenco delle aziende autorizzate e dei soggetti formatori

Mario Gallo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 agosto 2022

Nelle attività lavorative classificate come pericolose per la salute e la sicurezza dei lavoratori rientrano, certamente, ancora oggi quelle svolte professionalmente con l'impiego di impianti e attrezzature elettriche e, in particolare, sono ad alto rischio i "lavori sotto tensione" che trovano una specifica disciplina nell'articolo 82 e seguenti del Dlgs 81/2008.

Sulla base di tale norma i ministeri del Lavoro e della Salute hanno emanato il decreto 63/2022 contenente l'elenco aggiornato delle aziende autorizzate all'effettuazione dei lavori sotto tensione su impianti alimentati a frequenza industriale a tensione superiore a 1000 volt e dei soggetti formatori dei lavoratori impiegati per i lavori sotto tensione, allegato al decreto.

Divieto generale e soggetti autorizzati

Per comprendere meglio la portata di questo nuovo provvedimento è necessario precisare che, in effetti, l'articolo 82, comma 1, del Dlgs 81/2008 prevede il principio generale del divieto di eseguire lavori sotto tensione in quanto si tratta di attività particolarmente pericolose, che possono essere svolte solo a determinate rigide condizioni. Infatti, tali lavori sono consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica o quando i lavori sono eseguiti nel rispetto, appunto, di alcune specifiche condizioni: le procedure adottate e le attrezzature utilizzate devono essere conformi ai criteri definiti nelle norme tecniche; per sistemi di categoria 0 e I i lavori sono ammessi purché l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica. Invece, per sistemi di II e III categoria i lavori su parti in tensione possono essere effettuati solo da aziende autorizzate, con specifico provvedimento ministeriale, a operare sotto tensione (si veda il Dm del ministero del lavoro 4 febbraio 2011);

Quindi, proprio il decreto 63/2022 ha aggiornato tale elenco, che sostituisce integralmente il precedente e, al tempo stesso, aggiorna anche gli elenchi dei soggetti formatori per i lavoratori impiegati nei lavori sotto tensione.

Si osservi, che la violazione del divieto e delle altre disposizioni in materia previste dall'articolo 82, comma 1, del Dlgs 81/2008, rappresenta un'ipotesi di reato per il datore di lavoro e il dirigente, punita con l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro, fatte salve le più pesanti responsabilità in caso d'infortunio (articoli 589-590 del Codice penale).

Incidenti rilevanti e gravi infortuni

Da precisare, infine, che l'articolo 2 del decreto 63/2022 ribadisce l'obbligo, per le aziende autorizzate, di comunicare al ministero del Lavoro, tra l'altro, gli incidenti rilevanti o i gravi infortuni rientranti nel campo di applicazione del decreto 4 febbraio 2011, che saranno sottoposti ad accertamento da parte della commissione per i lavori sotto tensione.

news e approfondimenti

Sicurezza, da valutare anche i rischi di attività fuori mansione

Patrizia Maciocchi

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 agosto 2022

La condotta del lavoratore non salva il datore dalla condanna per omicidio colposo, se non può essere inquadrata nel concetto di «rischio eccentrico». E non è dunque tale da interrompere il nesso causale con l'evento. Perché questo avvenga l'azione del dipendente deve andare oltre l'area di rischio, governata dal soggetto incaricato di gestirlo.

La Corte di cassazione (sentenza 30814) ribalta l'assoluzione del titolare di un'azienda agricola, per l'omicidio colposo di un lavoratore, rimasto folgorato per aver tranciato dei cavi elettrici interrati. Ad avviso della Corte territoriale la responsabilità del datore di lavoro andava esclusa perché la morte era stato il risultato di un corto circuito, che si era verificato mentre il lavoratore cercava di riparare i cavi tagliati. Due le cause secondo i giudici di appello: l'insicurezza dell'impianto elettrico - non in linea con gli standard di sicurezza previsti dalle norme del Comitato elettrico italiano - e la condotta abnorme del lavoratore che, con la sua iniziativa aveva superato l'area di "governabilità" del rischio. Per la Cassazione non è così.

La prima violazione delle norme di sicurezza lavoro (articolo 18 Dlgs 81/2008) sta nell'assenza di una formazione e di un'attrezzatura di protezione adeguate, c'era poi la sottovalutazione del pericolo. Perché il dipendente dell'azienda agricola stava usando l'escavatore in una parte di terreno dove i cavi elettrici erano interrati troppo in superficie. Adempiendo all'obbligo di motivazione rafforzata, imposto quando si ribalta l'assoluzione, la Suprema corte detta un principio di diritto relativo al concetto di «rischio eccentrico».

I giudici di legittimità chiariscono che il rischio va identificato in prima battuta in termini astratti, come tipologico.

Ma va poi considerato «con riferimento alla concreta attività svolta dal lavoratore e alle condizioni di contesto della relativa esecuzione». Il datore deve dunque guardare al pericolo che, nel concreto, si può determinare per l'attività di lavoro, a prescindere che questa rientri o meno nelle mansioni svolte.

Nello specifico il giudice di appello si è fermato solo al primo step della valutazione. Ha guardato, oltre che alla scarsa sicurezza dell'impianto per responsabilità di terzi, alle mansioni estranee all'attività richiesta, facendo

rientrare in queste l'eccentricità del rischio. Così facendo il giudice si è fermato allo stadio del rischio astratto tipologico. Senza compiere il passo successivo, che riguarda la valutazione dell'attività svolta e il suo contesto.

news e approfondimenti

Dal 13 agosto permessi della legge 104 condivisibili tra più aventi diritto

Barbara Massara

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

I lavoratori che assistono familiari portatori di disabilità grave, a decorrere dal 13 agosto potranno presentare domanda all'Inps per fruire dei relativi permessi e congedi come modificati dal decreto legislativo "Equilibrio" 105/2022.

Lo precisa l'istituto di previdenza nel messaggio 3096/2022 con cui commenta le novità introdotte alla disciplina delle misure contenute nella legge 104/1992 e nel Dlgs 151/2001, rinviando a una successiva circolare per l'adozione delle istruzioni operative nonché degli aggiornamenti delle procedure e dei modelli.

Con riferimento ai permessi mensili previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992, la principale novità commentata dall'Inps riguarda l'eliminazione del principio del referente unico, in precedenza ammesso solo per i genitori. Dal 13 agosto, più lavoratori aventi diritto potranno contemporaneamente presentare la domanda per assistere la stessa persona disabile, fermo restando l'utilizzo alternativo e comunque il limite massimo complessivo di tre giorni al mese.

L'istituto illustra inoltre le novità apportate alla disciplina del congedo straordinario (articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001), tra le quali la regola secondo cui la convivenza con il familiare, requisito necessario per fruire della misura, può essere acquisita anche successivamente alla presentazione della domanda, purché, aggiunge l'Inps, sia garantita per tutto il periodo di fruizione del congedo.

Inoltre, in ragione dell'introduzione tra i beneficiari, dei parenti o affini entro il terzo grado che possono esercitare il diritto solo qualora tutti gli altri familiari preventivamente elencati dal comma 5 risultino invalidi o mancanti, l'Inps ridefinisce l'ordine di priorità secondo il quale il congedo è fruibile dai diversi familiari del soggetto disabile.

Novità comune a entrambe le misure è l'inserimento, tra i lavoratori aventi diritto, del convivente di fatto individuato dall'articolo 1, comma 36, della legge 76/2016.

Per tale ragione alle domande presentate utilizzando i vecchi moduli, nelle more dei prossimi aggiornamenti, dovrà essere allegata la dichiarazione

sostitutiva di certificazione secondo l'articolo 46 del Dpr 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto.

news e approfondimenti

Contratti di lavoro: col Dlgs Trasparenza "enorme aggravio degli oneri burocratici"

Francesco Machina Grifeo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 2 agosto 2022

L'allarme dei Consulenti del lavoro per gli adempimenti richiesti dal Dlgs n. 104/2022 (G.U. del 29 luglio 2022 n. 176). Calderone: "Revisione immediata del decreto: rischio concreto di vanificare la finalità sostanziale del diritto all'informazione"

Il cd. "decreto Trasparenza" (Dlgs n. 104/2022, GU del 29 luglio 2022 n. 176) che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1152, in vigore dal prossimo 13 agosto, "crea le condizioni per un **enorme aggravio di oneri burocratici** nella gestione dei rapporti di lavoro". La denuncia è contenuta in una lettera a firma della Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, **Marina Calderone**, inviata al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, **Andrea Orlando**.

Con una scelta di "segno opposto" alle indicazioni europee, scrive Calderone, viene infatti «**ampliata a dismisura** la portata dei contenuti della Direttiva» con un "evidente appesantimento delle fasi di redazione e consegna del contratto di assunzione che diventa dunque un **corposissimo documento cartaceo**, che certo non si può definire coerente con gli obiettivi della transizione digitale, linea portante del **PNRR**". In tal modo, prosegue, si vanifica l'obiettivo di garantire un processo di reale semplificazione realizzabile attraverso un rinvio alle disposizioni di legge e di contratto senza peraltro produrre "un apprezzabile concreto vantaggio per la tutela dei diritti dei lavoratori".

L'**art. 4 della Direttiva** elenca una serie di elementi minimi che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, valorizzando tuttavia, attraverso il comma 3 del medesimo articolo» ,un **processo di rilevante semplificazione** di cui però non si trova traccia nel citato Decreto". Infatti, la norma comunitaria prevede espressamente che una buona parte di tali informazioni "possano essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti".

I consulenti del lavoro segnalano anche che la data di entrata in vigore del Decreto Legislativo (13 agosto) coincide con il **tradizionale periodo di riposo**

e di allentamento delle attività lavorative. Mentre le assunzioni che dovranno essere fatte a partire da quella data dovranno essere accompagnate dal corposo corredo di documentazione, senza peraltro alcuna esplicitazione ufficiale sul tema.

I professionisti dunque chiedono la **“revisione immediata del Decreto**, intervenendo sulle criticità segnalate e più in particolare sulla data di entrata di in vigore e sull’assenza della opportunità del rinvio ai contenuti dei CCNL, così come invece previsto dalla Direttiva Comunitaria”.

Il testo si compone di **17 articoli divisi in IV Capi**: “Finalità e ambito di applicazione”; “Informazioni sul rapporto di lavoro”; “Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro; Misure di tutela”.

Vediamo quali sono i **principali adempimenti**.

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni: a) l’identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori; b) il luogo di lavoro; c) la **sede o il domicilio del datore** di lavoro; d) l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; e) la data di inizio del rapporto di lavoro; f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso; g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l’**identità delle imprese utilizzatrici**; h) la durata del periodo di prova, se previsto; i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; l) la **durata del congedo per ferie**, nonché degli altri congedi retribuiti; m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; n) l’importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; o) la **programmazione dell’orario normale** di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione.

Il punto p) poi stabilisce che se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale, il datore di lavoro informa il lavoratore circa: 1) la **variabilità della programmazione del lavoro**, l’ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell’inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l’incarico.

E ancora va comunicato: q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l’indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; r) gli enti e gli istituti che ricevono i **contributi previdenziali** e assicurativi dovuti

dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Inoltre vien stabilito che il contratto individuale di lavoro **deve essere redatto per iscritto** e va consegnata anche la copia della comunicazione di instaurazione del rapporto.

Agli obblighi informativi è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il **committente**.

Infine, il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'**utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Con riguardo invece alle "**Prescrizioni minime**", l'**articolo 7** regola la durata massima del **periodo di prova** che non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Interessante poi l'**articolo 8** in materia di "**Cumulo di impieghi**" secondo cui il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Salvo che sussista una delle seguenti condizioni: a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, compresa la normativa sui riposi; b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; c) il caso in cui la diversa sia in conflitto d'interessi (pur non violando il dovere di fedeltà).

Una ulteriore novità è contenuta nell'**articolo 9** sulla «**Prevedibilità minima del lavoro**». Per cui qualora l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni: a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati; b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire.

Inoltre, il datore deve informare il lavoratore: a) del **numero delle ore minime** retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e

datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) delle **maggiorazioni retributive**, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Qualora poi **revochi un incarico precedentemente programmato**, senza un ragionevole preavviso, deve riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione non inferiore al 50 per cento.

L'**articolo 10** prevede che il lavoratore che abbia maturato un'**anzianità** di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

L'**articolo 11 regola la formazione obbligatoria** che va garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

Tale obbligo però non riguarda la **formazione professionale** o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva, disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

news e approfondimenti

Stress termico, interruzione della prestazione e integrazione salariale ordinaria

Massimiliano Arlati e Luca Barbieri

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 1 agosto 2022

Le istruzioni per la presentazione dell'istanza sono state dettate dall'INPS con circolare 2016, n. 139 e con messaggio 3 maggio 2017, n. 1856, ai quali si rinvia per eventuali ulteriori approfondimenti.

Mediante comunicato congiunto del 26 luglio 2022, INPS e INAIL hanno precisato che il datore di lavoro può presentare domanda per il riconoscimento del trattamento ordinario d'integrazione salariale a beneficio dei lavoratori interessati dal provvedimento di i) sospensione o ii) riduzione dell'orario di lavoro adottato a motivo dell'elevata temperatura.

La temperatura si intende elevata quando sia superato il limite di 35° centigradi. Con riferimento a particolari attività di lavoro, quali, ad esempio, le fasi lavorative che si svolgono in luoghi che non possono essere protetti dal sole o che non è possibile svolgere con un elevato calore, il trattamento ordinario d'integrazione salariale può essere riconosciuto anche quando la temperatura rilevata sia inferiore o pari a 35° centigradi, ma risulti superiore a detto limite la temperatura 'percepita', rilevabile anch'essa dai bollettini metereologici.

Le istruzioni per la presentazione dell'istanza sono state dettate dall'INPS con circolare 2016, n. 139 e con messaggio 3 maggio 2017, n. 1856, ai quali si rinvia per eventuali ulteriori approfondimenti.

È però opportuno evidenziare come con la domanda di integrazione salariale ordinaria il datore di lavoro è tenuto a:

- a) indicare il periodo di sospensione dell'attività di lavoro o di riduzione dell'orario di lavoro;
- b) specificare il tipo di lavorazione in atto durante l'anzidetto periodo.

Diversamente da quanto affermato dall'Istituto con il citato messaggio 3 maggio 2017, n. 1856, il comunicato in esame precisa che nessun dato o

documento deve essere portato a conforto della domanda con riferimento alla temperatura registrata, essendo tali informazioni già in possesso dell'Istituto.

Fermo restando quanto sopra, resta inteso che:

- l'accoglimento della domanda presentata dal datore di lavoro è subordinata alla circostanza che, avendo rilevato un rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori, la sospensione dell'attività o la riduzione dell'orario di lavoro siano state disposte dal datore di lavoro a tutela della salute e sicurezza (art. 2, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 9 aprile 2008, 81);

Tra le patologie correlate all'esposizione a elevate temperature si annoverano, a mero titolo esemplificativo, i) crampi da calore, ii) dermatite, iii) squilibri idrominerali e disidratazione determinanti debolezza, palpitazioni e tachicardia e cali improvvisi di pressione arteriosa), iv) sincope e v) esaurimento delle capacità di adattamento (stress da calore);

- il provvedimento autorizzatorio dell'Istituto potrebbe essere annullato laddove, a seguito di un accesso ispettivo, l'organismo di vigilanza accertasse la mancata (formale) valutazione del rischio microclimatico.

Oltre che determinare una riduzione della produttività e un aumento dei costi per il settore sanitario, gli eventi climatici possono costituire un rischio per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e implicare una maggiore esposizione al rischio di infortunio.

I rischi microclimatici devono dunque formare oggetto di una valutazione dei rischi - anche di natura interferenziale (art. 26 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) - ai sensi degli artt. 28, c. 1 e 29, c. 1-3 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, comportando:

1) il ricorso a piattaforme previsionali;

2) l'adozione di apposite misure di contrasto e contenimento del rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori che contemplino, in particolare, l'acclimatazione dei lavoratori - specie quando trattasi di ambienti chiusi -, la (ri)organizzazione dell'orario di lavoro e dei turni di lavoro e la gestione dell'emergenza;

3) l'effettuazione di una specifica attività di formazione dei lavoratori concernente:

- le strategie di prevenzione e le misure di protezione individuali, evidenziando come talune patologie croniche aumentino la suscettibilità ad elevate

temperature (ad esempio, obesità, asma e bronchite cronica, diabete, patologie cardiovascolari e malattie renali);

- l'abbigliamento;

- l'orario di lavoro, con particolare riguardo il regime degli intervalli e delle pause di lavoro. Si rimane a disposizione per qualsiasi eventuale ulteriore confronto si dovesse ritenere opportuno.

news e approfondimenti

L'Inail ha sempre diritto di surrogarsi nei confronti dell'assicuratore nei limiti del massimale

Mario Finocchiaro

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 19 luglio 2022

A nulla rileva che la vittima dell'illecito non abbia patito alcun pregiudizio alla capacità di lavoro

Nei limiti del massimale assicurativo, l'Inail ha sempre diritto di surrogarsi nei confronti dell'assicuratore della responsabilità civile automobilistica per le somme pagate a titolo di indennità giornaliera, ex articolo 68 Dpr 30 giugno 1965, n. 1124, così come per quelle anticipate a titolo di spese di cura, ex articoli 86 e ss. Dpr citato, a nulla rilevando che la vittima dell'illecito non abbia patito alcun pregiudizio alla capacità di lavoro, né che l'infortunio si sia verificato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 38 del 2000. Questo il principio enunciato in motivazione, ai sensi dell'articolo 384 Cpc, dalla sezione III della Cassazione con la sentenza 11 maggio 2022 n. 14982.

I precedenti

Nello stesso senso, l'Inail ha sempre diritto di surrogarsi nei confronti del terzo responsabile di un infortunio per le somme pagate a titolo di indennità giornaliera, ex articolo 68 dPR n. 1124 del 1965, così come per quelle anticipate a titolo di spese di cura, ex articoli 86 e segg. dPR cit., perché tali indennizzi non possono essere erogati se non a fronte di fatti (l'assenza dal lavoro, la necessità di curarsi) che per la vittima costituiscono pregiudizi teoricamente risarcibili, e che di conseguenza fanno sorgere in capo ad essa il diritto ad esserne risarcita, diritto che per effetto della percezione dell'indennizzo da parte dell'assicuratore sociale si trasferisce in capo a quest'ultimo, ai sensi dell'articolo 1916 Cc. A tal fine, nulla rileva che la vittima dell'illecito non abbia patito alcun pregiudizio alla capacità di lavoro, od altri pregiudizi patrimoniali di sorta, Cassazione, ordinanza 12 febbraio 2018, n. 3296, ricordata in motivazione, nella pronuncia in rassegna.

Sempre ricordata in motivazione, Cassazione, ordinanza 30 agosto 2016, n. 17407, in Italgiureweb, 2018, in motivazione, ove il rilievo: il punto di diritto sottoposto dal ricorrente a questa Corte è stabilire se il giudice di merito, decidendo nel rapporto tra vittima e responsabile d'un fatto illecito, possa liquidare il danno biologico tenendo conto di quanto già pagato alla vittima

dall'Inail, ma a titolo di retribuzioni non percepite o spese mediche anticipate. La risposta è ovviamente "no", per due ragioni:

-) la prima è il divieto posto dall'ultimo comma dell'articolo 142 cod. ass., che sancisce il principio di intangibilità del diritto al risarcimento del danno biologico da parte dell'assicuratore sociale, salvo che quest'ultimo abbia indennizzato lo stesso tipo di pregiudizio;

-) la seconda è l'interpretazione dell'articolo 1916 Cc recepita dalla Corte costituzionale, con una sentenza additiva e dunque vincolante, secondo cui "è illegittimo l'art. 1916 Cc, nella parte in cui consente all'assicuratore di avvalersi, nell'esercizio del diritto di surrogazione nei confronti del terzo responsabile, anche delle somme da questo dovute all'assicurato a titolo di risarcimento del danno biologico".

La questione sollevata dall'Inail è dunque non pertinente nel presente giudizio, nel quale non si discute se l'Inail possa o non possa recuperare dal responsabile quanto pagato alla vittima; ma piuttosto se quest'ultima debba o non debba vedersi decurtare il diritto al risarcimento del danno biologico.

Sempre in argomento si è osservato, altresì, in altra occasione, che l'accoglimento della domanda di surroga proposta dall'Inail nei confronti del terzo responsabile di un infortunio per gli importi pagati a titolo di incremento della rendita per danno patrimoniale presunto presuppone, diversamente che per le somme pagate dall'Ente a titolo di indennità giornaliera e di anticipazione delle spese mediche, l'accertamento che la vittima abbia effettivamente patito un danno civilistico alla capacità di lavoro; occorre, quindi, dimostrare lo svolgimento, al momento dell'infortunio, di un'attività produttiva di reddito ed il venir meno della capacità generica di attendere ad altri lavori confacenti alle attitudini personali, essendo a tali fini irrilevante che la vittima, avendo continuato a ricevere la retribuzione durante l'assenza dal lavoro, non abbia richiesto il risarcimento al responsabile, Cassazione, sentenza 10 settembre 2018, n. 21961, in Danno e responsabilità, 2019, p. 527, con nota di Dalla Riva R., Sì alla surroga dell'Inail per l'indennità di temporanea e per le spese mediche e sanitarie.

sentenze

Infortunati sul lavoro: non basta riportare il macchinario nel DVR ma occorre indicare anche i rischi specifici dei diversi usi

Mario Gallo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 5 settembre 2022

Il tema degli infortuni sul lavoro legati all'utilizzo delle attrezzature di lavoro continua a tenere ancora banco malgrado la forte crescita, nel corso degli ultimi decenni, degli standard di sicurezza, grazie anche alla direttiva 2006/42/CE (cd. direttiva macchine).

E su questo fronte che si rileva ancora, incessantemente, l'intensa attività giurisprudenziale che, specie negli ultimi mesi, ha messo sotto i propri riflettori, in diverse occasioni, uno degli adempimenti fondamentali del datore di lavoro: l'obbligo della valutazione dei rischi per quanto riguarda le macchine e dell'adeguatezza del relativo documento (cd. "DVR"), secondo quanto prevedono gli artt. 17, 28, 29 e ss. del "Testo unico" della sicurezza sul lavoro n.81/2008.

Da ultimo, poi, questo importante filone si è ulteriormente arricchito con la recente sentenza della S.C. di Cassazione, sez. IV pen. 15 luglio 2022, n. 27605, che ha focalizzato alcuni profili inerenti al contenuto del DVR, mettendo ulteriormente il risalto la sua valenza prevenzionale, sul piano della sua reale efficacia quale strumento di gestione dei rischi.

Il caso

La vicenda affrontata questa volta dai Giudici di legittimità risale al febbraio del 2017, quando un lavoratore subiva un grave infortunio all'interno di una azienda.

Secondo la ricostruzione fatta dai Giudici di merito R.B., dipendente della ditta T. S.p.a., durante la lavorazione di metalli preziosi, riportava lesioni alla mano sinistra mentre stava lavorando sul laminatoio a lastra un pezzo di acciaio di cm. 15X15, spesso cm. 0,55, avente dimensioni diverse rispetto a quelle consigliate.

In particolare, è stato accertato che, nella circostanza, il frammento in acciaio è stato espulso a grande velocità dalla macchina, colpendo alla mano il dipendente e, come detto, cagionando allo stesso una significativa lesione ai tendini della mano.

Responsabilità del datore di lavoro per il DVR incompleto

Dell'accaduto veniva ritenuto responsabile il datore di lavoro per il reato di lesioni colpose con violazione delle norme antinfortunistiche (art.590 cod. pen.), condannato sia dal Tribunale di Arezzo che dalla Corte d'Appello, per non avere previsto nel DVR il rischio derivante dalla laminazione di un metallo non duttile e malleabile, quale l'acciaio.

Infatti, come si legge nella sentenza, tale omissione ha determinato la mancanza di consapevolezza, da parte del lavoratore, di un rischio specifico legato alla natura del pezzo di metallo da laminare, alle sue diverse caratteristiche di resistenza, che determinarono una espulsione veloce dal macchinario, in maniera più violenta di quanto sarebbe accaduto se fosse stato correttamente usato con metalli più duttili e malleabili quali l'oro, l'argento e il rame.

Il datore di lavoro ha, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei Giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, ha lamentato un vizio di motivazione perché, a suo avviso, non sussiste la prova né del diverso comportamento della macchina in rapporto ai diversi metalli, né della imprevedibile o elevata velocità di uscita della lamina di acciaio dal laminatoio. A suo dire, quindi, l'evento ha trovato la sua causa interamente nell'anomala esposizione al rischio da parte dell'operaio.

Obbligo di valutazione del rischio specifico

La S.C. di Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso, facendo rilevare, tra l'altro, che i Giudici di merito hanno correttamente accertato che "il DVR avrebbe dovuto prevedere il rischio realizzatosi, indipendentemente dalla condotta del lavoratore."; a quanto sembra di capire, quindi, il macchinario era stato riportato nel DVR ma erano stati valutati i soli rischi legati alla raffinazione di metalli preziosi a cui il laminatoio era principalmente destinato. Infatti, è stato appurato che "...la lavorazione dell'acciaio sul laminatoio in questione non poteva seguire le procedure utilizzate per la raffinazione dei metalli preziosi, e di tale diversa modalità di trattamento non vi era traccia nel documento per la valutazione dei rischi".

Da qui la responsabilità del datore di lavoro in quanto, secondo i giudici, sarebbe stato necessario prevedere nel DVR il rischio specifico derivante dalla laminazione di un metallo non duttile e malleabile, quale l'acciaio.

Si è concretizzata, pertanto, la violazione delle regole prevenzionali, contenute nell'art. 28, c.2, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, integrante un'ipotesi di colpa specifica imputabile al datore di lavoro.

Infatti, come si legge ancora nella sentenza, questi avrebbe dovuto valutare il rischio in questione, in maniera tale da eliminarlo o, quantomeno, ridurlo (cfr. art.15, D.Lgs. n.81/2008); ad esempio, come riportato dal Tribunale sulla

scorta di quanto riferito dagli ispettori, facendo girare i rulli del macchinario in un solo senso di marcia, cautela che avrebbe evitato una fuoriuscita "anomala" del metallo e, quindi, l'infortunio stesso.

In ogni caso "... l'imputato, come poi ha fatto (ma solo dopo l'incidente), avrebbe dovuto interdire l'utilizzo del macchinario in disamina per altri scopi, vista l'assenza di particolari dispositivi di protezione e arresto automatico. Su tali basi, certamente congrue e non manifestamente illogiche, le sentenze di merito hanno affermato che il rispetto delle menzionate regole di diligenza avrebbero evitato l'evento nel concreto verificatosi".

Deficit per la gestione del rischio

In conclusione, quindi, che ancora una volta la giurisprudenza ha evidenziato l'importanza che il DVR posseda il requisito della specificità per quanto riguarda le diverse mansioni, attrezzature di lavoro e i rischi espositivi per la salute e la sicurezza ad essi associati, in quanto in mancanza si determina un "deficit in punto di gestione del rischio" che, pertanto, espone i lavoratori e le lavoratrici agli infortuni sul lavoro come nel caso di specie.

sentenze

Sicurezza: l'uso di un mezzo omologato esclude la violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni

Gabriele Taddia,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 settembre 2022

La Cassazione, nella sentenza 31478 depositata il 23 agosto 2022, ha stabilito che la presenza dell'omologazione per verificare la conformità del veicolo alle caratteristiche tecniche di sicurezza previste per l'attività alla quale è adibito, non impone al suo utilizzatore di provvedere a ulteriori verifiche.

La presenza dell'omologazione da parte dell'autorità competente per la verifica della conformità del veicolo alle caratteristiche tecniche di sicurezza previste per la specifica attività cui esso deve essere adibito, non impone al suo utilizzatore di provvedere a ulteriori verifiche, stante l'affidamento che l'utente può riporre sulla valutazione svolta dall'ente preposto in relazione alla sicurezza del veicolo e al suo uso, essendo, peraltro, escluso che l'utilizzatore possa portare autonome modifiche senza sottoporle a un nuovo vaglio di conformità.

È l'importante principio di diritto sancito dalla quarta sezione della Cassazione penale con la sentenza 31478 depositata il 23 agosto 2022. Nel caso di specie era accaduto che un auto compattatore utilizzato per la raccolta dei rifiuti avesse travolto una persona nel corso di una operazione di retromarcia, trovandosi il soggetto investito dal mezzo in un "cono d'ombra" invisibile sia con gli specchietti retrovisori che con la telecamera in dotazione al mezzo.

Il Tribunale di merito, con sentenza poi confermata dalla Corte di Appello aveva condannato il legale rappresentante dell'azienda, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il preposto per violazione delle norme in materia di prevenzione infortuni, e in particolare per non avere previsto l'ausilio di un secondo operatore per consentire al conducente di effettuare le manovre in sicurezza, dovendo il mezzo (peraltro) operare su una strada pubblica con la possibilità che vi fosse un notevole traffico pedonale.

La linea stabilita dalla Cassazione

La Cassazione ribalta le statuizioni dei giudici di merito, rilevando proprio che, se il mezzo è regolarmente omologato e viene utilizzato in conformità a quanto previsto, nessun addebito può essere contestato per la mancata previsione di ulteriori azioni di prevenzione, posto che il mezzo era idoneo per essere

utilizzato da un solo operatore, in quanto dotato di telecamera e di due specchietti retrovisori.

Cade allora, la contestazione relativa all'omessa adibizione di più lavoratori all'utilizzo del veicolo, perché l'omologazione garantisce che tutte le manovre - e quindi anche la retromarcia - possano essere fatte in sicurezza da una persona sola, con le dotazioni di cui esso è munito. Dunque, la sentenza valorizza in modo decisivo l'elemento della omologazione del mezzo e del suo corretto utilizzo, escludendo ulteriori adempimenti a carico dei soggetti debitori di sicurezza quali il datore di lavoro, il Rspg e il preposto: in particolare, viene escluso che il documento di valutazione dei rischi dovesse prevedere una specifica procedura per il caso di utilizzo del mezzo in previsione della presenza di persone nel raggio di azione dello stesso.

I doveri del datore

Ciò di cui il datore di lavoro (e gli altri soggetti imputati) deve farsi carico è di verificare se la manovra in sé, avuto riguardo al tipo di veicolo utilizzato, possa essere svolta in sicurezza dai lavoratori, in modo che essi non si trovino esposti a pericoli derivanti dalla sua effettuazione. Il che è pacificamente avvenuto nel caso di specie, avendo il datore di lavoro adottato un mezzo monoperatore omologato, dotato di strumentazione ritenuta adeguata e perfettamente funzionante.

Ecco, allora, che il rischio concretizzatosi non può dirsi dipeso dalla violazione di un precetto rivolto alla tutela della salute dei lavoratori, in quanto esso non è scaturito dalla mancata mappatura dei luoghi di raccolta dei rifiuti o dall'errata scelta di un particolare mezzo con cui provvedervi - perché da utilizzare anche in retromarcia - ma dalla difettosità strutturale del mezzo, il quale, benché omologato, non consentiva la piena visuale della zona retrostante, essendovi un cono d'ombra non coperto né dagli specchietti retrovisori, né dalla telecamera posteriore.

sentenze

La tutela del testo unico sicurezza si applica anche al lavoro tramite voucher

Mario Gallo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 agosto 2022

Una fetta notevole degli infortuni sul lavoro si registra nello svolgimento di prestazioni occasionali, non di rado eseguite in "nero" o attraverso strumenti contrattuali elusivi della rigida disciplina sul rapporto di lavoro subordinato (articolo 2094 del Codice civile).

Invero, ancora oggi non pochi datori di lavoro sono convinti che, per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, la disciplina del testo unico (Dlgs 81/2008), si applichi ai soli dipendenti ma così non è; infatti, rispetto a quanto prevedeva la disciplina previgente, decreto legislativo accoglie ora una nozione molto più ampia di lavoratore tutelato e tale profilo è stato messo bene in luce nella sentenza 29367/2022 della Cassazione, riguardante un gravissimo infortunio subito da un lavoratore occupato tramite voucher.

Questi, infatti, nel 2017 mentre era intento a effettuare dei lavori di resinatura della carena di una imbarcazione da pesca, che si trovava alata in secca all'interno di un cantiere e sopra due cavalletti, era precipitato al suolo da un'altezza di circa 2,5 metri, procurandosi lesioni encefaliche e vertebrali tali da ridurlo in stato vegetativo permanente.

Qualifica di datore di lavoro di fatto

I vari accertamenti, compiuti anche con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, hanno consentito di ricostruire oltre la dinamica dei fatti, anche il rapporto intercorrente tra l'infortunato e il proprietario dell'imbarcazione, che aveva commissionato a titolo oneroso i predetti lavori, venendosi, così, a trovare nella posizione di datore di lavoro di fatto (articolo 2, comma 1, lettera b, e articolo 299 del Dlgs 81/2008). E a questi, sia il Tribunale che la Corte di appello, avevano riconosciuto la responsabilità per il reato di lesioni colpose aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (articolo 590 del Codice penale), condannandolo alla pena di anni due reclusione.

In particolare, i giudici hanno contestato all'imputato di non aver adottato, in base all'articolo 2087 del Codice civile, tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica erano necessarie a tutelare l'integrità fisica del prestatore del lavoro, oltre che aver violato gli articoli 111, comma 1, lettera a) e 122 del Dlgs 81/2008, riguardanti le misure di sicurezza per i lavori in quota. L'imputato ha, quindi, proposto ricorso per cassazione,

censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, ha lamentato la mancanza, l'illogicità e contraddittorietà della motivazione in riferimento alla ritenuta sussistenza, all'epoca del fatto, di un rapporto di lavoro subordinato.

Tutela del lavoratore occupato con i voucher

La Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso ritenendolo infondato; infatti, con una motivazione chiara, logica ed esaustiva i giudici di primo e di secondo grado hanno spiegato le ragioni per cui hanno ritenuto sussistente un rapporto di lavoro fra l'imputato e la persona offesa. In particolare, è stato accertato che: era stato l'imputato a incaricare il lavoratore di effettuare lavori di manutenzione della barca; i tabulati telefonici avevano evidenziato numerosi contatti fra i due nei mesi di dicembre 2016 e gennaio 2017 riferibili, in assenza di qualsivoglia altro rapporto, a contatti di lavoro; l'imputato aveva fornito ai lavoratori il materiale da utilizzare per il lavoro; la saltuaria collaborazione della persona offesa con un'impresa di pompe funebri non gli aveva impedito di eseguire i lavori di rimessaggio su incarico dell'imputato. Pertanto, il rapporto di lavoro era stato certamente in essere, come comprovato dalla predisposizione dei voucher nei mesi precedenti, quindi, l'imputato rivestiva la qualifica di datore di lavoro.

Sotto tale profilo i giudici di legittimità non hanno mancato di ribadire che la definizione di lavoratore contenuta nell'articolo 2, comma 1, lettera a), del Dlgs 81/2008, è «più ampia di quella prevista dalla normativa pregressa nella quale si faceva espresso riferimento al "lavoratore subordinato" (art. 3, D.P.R. n. 547 del 1955) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro» (art. 2, comma 1, lett. a, D.Lgs. n. 626 del 1994) (in tal senso, Sez. 3, n. 18396 del 15/03/2017, Cojocar, Rv. 269637)».

Invero, osservano ancora i giudici, già prima della riforma operata dal Dlgs 81/2008, la Cassazione ha qualificato come lavoratori subordinati coloro che, indipendentemente dalla continuità e dall'onerosità del rapporto, abbiano prestato la loro attività fuori del proprio domicilio alle dipendenze e sotto la direzione altrui, e ha affermato il principio che, ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, un rapporto di lavoro subordinato deve essere considerato tale in riferimento all'assenza di autonomia del lavoratore nella prestazione dell'attività lavorativa e non già in relazione alla qualifica formale assunta dal medesimo. Di conseguenza, nel caso specifico, anche se il lavoratore era stato occupato in base ai voucher è applicabile, alla luce di tali principi, la disciplina protettiva del Dlgs 81/2008.

sentenze

Sicurezza, l'addestramento deve essere adeguato ed erogato anche ai lavoratori con precedenti esperienze

Mario Gallo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2022

La recente miniriforma del Testo unico della sicurezza n. 81/2008, operata dal DL 146/2021, convertito con modifiche dalla legge 215/2021, non ha puntato i suoi riflettori solo sul versante repressivo ma, a ben vedere, anche su quello strettamente prevenzionale, apportando importanti novità per quanto riguarda la formazione.

Le dinamiche degli infortuni sul lavoro in molti casi hanno rivelato, infatti, una matrice comune: l'omissione o l'inadeguatezza dei corsi erogati ai lavoratori; si tratta, invero, di un fenomeno denso di varie sfaccettature dove, frequentemente, i giudici rilevano che – purtroppo – si tratta in diversi casi di una formazione fatta solo sulla carta o del tutto insufficiente.

Sotto questo profilo appare particolarmente interessante, quindi, la sentenza della Cassazione, Sezione 4 penale, 22 luglio 2022, n. 29025, in cui è affrontato proprio quest'ultimo caso; la vicenda giudiziaria trae origine da un grave infortunio sul lavoro in cui un operaio, addetto a una pressa piegatrice, aveva subito lo schiacciamento con frattura delle prime falangi di quattro dita della mano destra e del secondo e terzo dito della mano sinistra, mentre era intento alla sostituzione delle matrici per un cambio di lavorazione, lesioni che avevano comportato una malattia della durata superiore a quaranta giorni.

Sia il Tribunale d'Ivrea, sia la Corte d'appello di Torino avevano ritenuto responsabile dell'accaduto il datore di lavoro (articolo 590 del Codice penale), per la violazione sia dell'articolo 71, comma 1, del Dlgs 81/2008 – la macchina non era dotata di un sistema di sicurezza efficiente – sia degli articoli 73 e 37, comma 1, dello stesso decreto, in quanto l'imputato avrebbe omesso di impartire all'operaio una formazione, informazione e addestramento adeguati in ordine all'uso in sicurezza della pressa piegatrice in oggetto.

Prassi di lavoro scorretta e irrilevanza delle precedenti esperienze lavorative

Il datore di lavoro ha, così, proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili, ma gli Ermellini lo hanno

ritenuto inammissibile; in estrema sintesi, secondo i giudici per quanto riguarda il profilo della formazione – che qui interessa – pur se la condotta del lavoratore è stata imprudente ciò non esclude la responsabilità dell'imputato in quanto è stata dimostrata la «...incompleta formazione, informazione ed addestramento del lavoratore dal quale non poteva essere preteso di seguire le istruzioni del manuale di uso del macchinario in assenza di una specifica formazione sulla corretta procedura di lavoro, che egli non conosceva».

Su questo punto il datore di lavoro si era difeso sostenendo il contrario, facendo rilevare che le precedenti esperienze lavorative del dipendente e la partecipazione di questi ai corsi di formazione che, pure in assenza di una verifica sul campo, avrebbero dovuto consentirgli di attivare, anche in relazione alle misure di sicurezza, le corrette procedure di lavoro.

Invece, sempre secondo i giudici ciò non risponde al vero in quanto il lavoratore proprio perché non adeguatamente formato aveva seguito una prassi di lavoro scorretta.

Addestramento inadeguato nell'uso dell'attrezzatura di lavoro

In definitiva, quindi, è stato ritenuto sussistente un difetto di formazione del dipendente che, a ben vedere, riguarda nello specifico la sfera dell'addestramento su cui ha molto puntato la recente miniriforma operata dal Dl 146/2021, e che sembra che molti datori di lavoro, però, continuano ancora a non considerare nella sua giusta importanza.

Infatti, nel caso di specie «...le ore dedicate alla formazione e il carattere generico e pluridisciplinare della stessa (a fronte di un rilevante numero di macchinari dalle diverse caratteristiche e dalla complessità dei manuali di istruzione...) ...» non avevano consentito all'operaio infortunato «... di possedere un bagaglio adeguato, non tanto a manovrare la macchina piegatrice, quanto ad utilizzarla in conformità alle dotazioni, pure presenti, di messa in sicurezza in caso di involontaria attivazione della pressa, laddove la macchina possedeva un sistema di interruzione del movimento mediante fotocellule di fatto inutilizzate, in quanto inattivo e comunque non in grado di operare per omesso allineamento delle fotocellule».

Insomma, si è trattata della classica formazione "zoppa", in quanto non completata da un adeguato addestramento, oltre che da una verifica sulle conoscenze e competenze acquisite in relazione all'utilizzo del macchinario nelle diverse situazioni.

sentenze

Sicurezza lavoro, la mansione diversa non è rischio eccentrico

Patrizia Maciocchi

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 9 agosto 2022

La condotta del lavoratore non salva il datore dalla condanna per omicidio colposo, se non può essere inquadrata nel concetto di «rischio eccentrico». E non è dunque tale da interrompere il nesso causale con l'evento. Perché questo avvenga l'azione del dipendente deve andare oltre l'area di rischio, governata dal soggetto incaricato di gestirlo.

La Corte di cassazione (sentenza 30814) ribalta l'assoluzione del titolare di un'azienda agricola, per l'omicidio colposo di un lavoratore, rimasto folgorato per aver tranciato dei cavi elettrici interrati. Ad avviso della Corte territoriale la responsabilità del datore di lavoro andava esclusa perché la morte era stato il risultato di un corto circuito, che si era verificato mentre il lavoratore cercava di riparare i cavi tagliati. Due le cause secondo i giudici di appello: l'insicurezza dell'impianto elettrico - non in linea con gli standard di sicurezza previsti dalle norme del Comitato elettrico italiano - e la condotta abnorme del lavoratore che, con la sua iniziativa aveva superato l'area di "governabilità" del rischio. Per la Cassazione non è così.

La prima violazione delle norme di sicurezza lavoro (articolo 18 Dlgs 81/2008) sta nell'assenza di una formazione e di un'attrezzatura di protezione adeguate, c'era poi la sottovalutazione del pericolo. Perché il dipendente dell'azienda agricola stava usando l'escavatore in una parte di terreno dove i cavi elettrici erano interrati troppo in superficie. Adempiendo all'obbligo di motivazione rafforzata, imposto quando si ribalta l'assoluzione, la Suprema corte detta un principio di diritto relativo al concetto di «rischio eccentrico».

I giudici di legittimità chiariscono che il rischio va identificato in prima battuta in termini astratti, come tipologico.

Ma va poi considerato «con riferimento alla concreta attività svolta dal lavoratore e alle condizioni di contesto della relativa esecuzione». Il datore deve dunque guardare al pericolo che, nel concreto, si può determinare per l'attività di lavoro, a prescindere che questa rientri o meno nelle mansioni svolte.

Nello specifico il giudice di appello si è fermato solo al primo step della valutazione. Ha guardato, oltre che alla scarsa sicurezza dell'impianto per responsabilità di terzi, alle mansioni estranee all'attività richiesta, facendo

rientrare in queste l'eccentricità del rischio. Così facendo il giudice si è fermato allo stadio del rischio astratto tipologico. Senza compiere il passo successivo, che riguarda la valutazione dell'attività svolta e il suo contesto.

sentenze

Assistenza domestica familiare, il legislatore deve ampliare le tutele

Patrizia Maciocchi

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 luglio 2022

Lo chiede la Corte costituzionale con la sentenza n. 202 depositata oggi

La Corte costituzionale non può estendere l'ambito dell'assicurazione contro il rischio infortunistico per invalidità permanente causata dalle attività di cura delle persone e dell'ambiente domestico. Ma è ineludibile un intervento del legislatore per individuare gli strumenti e le modalità migliori per fruire di tali prestazioni.

Lo ha affermato la Corte costituzionale con la sentenza n. 202 depositata oggi (redattrice la giudice Maria Rosaria San Giorgio) con la quale ha dichiarato inammissibile la questione volta ad includere nella copertura assicurativa prevista dall'articolo 6 della legge 493/1999 (Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici) anche eventi verificatisi al di fuori della dimora del nucleo familiare, presso l'abitazione di "stretti familiari non conviventi per quanto bisognosi di assistenza domestica".

Nella fattispecie, la rendita da infortunio domestico era stata richiesta dal marito di una donna morta per un incidente verificatosi nell'abitazione dei genitori, dove si era recata per prestare assistenza.

Nella sentenza si afferma che l'estensione della copertura assicurativa auspicata dall'ordinanza di rimessione richiederebbe una riforma di sistema, inibita alla Corte e rimessa alle scelte discrezionali del legislatore. Essa implica infatti una molteplicità di soluzioni praticabili quanto a soggetti e contesti assicurabili, all'esigenza di evitarne un utilizzo fraudolento, alla valutazione dell'operatività dell'ampliamento nella logica assicurativa di un sistema guidato dall'applicazione del metodo della capitalizzazione dei contributi.

Il piano sul quale opera la legge in questione, ha sottolineato la Corte, è, infatti, quello dello strumento assicurativo a tutela di posizioni previdenziali insorte in ambito domestico-familiare, e non già quello delle politiche di welfare statale, volte a tutelare il benessere della popolazione, anche attraverso il sostegno dei caregivers, impegnati in modo gratuito in favore delle persone non autosufficienti.

Tuttavia, conclude la sentenza, la doverosa attenzione e sensibilità ai temi della solidarietà e dell'aiuto rende necessario un forte richiamo al legislatore affinché la rete sociale sia rinsaldata attraverso l'individuazione dei più idonei strumenti e delle più adeguate modalità di fruizione delle prestazioni di cui si tratta.

L'esperto risponde

■ **Permessi Legge 104 e congedo biennale straord.**

Gianfranco Nobis, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 agosto 2022

LA DOMANDA

Per quanto riguarda l'utilizzo mensile delle ore di permesso Legge 104 nel settore privato, il datore di lavoro può richiedere un preavviso minimo per la comunicazione delle ore mensili che il dipendente utilizzerà? Stessa cosa per il congedo straordinario biennale il datore di lavoro può richiedere un preavviso minimo per essere a conoscenza delle giornate che andrà ad utilizzare ai fini dell'organizzazione aziendale?

LA RISPOSTA

Il Ministero del Lavoro attraverso la risposta ad interpello n.21 del 6 luglio 2010 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine alle modalità di fruizione dei gironi di permesso spettante per assistenza del familiare disabile in condizioni di gravità. In particolare, è stato chiarito che, in assenza di specifiche indicazioni normative sul tema, occorra riferirsi ai principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile. Secondo il Ministero del lavoro è possibile richiedere una programmazione, mensile o settimanale, della fruizione delle giornate di permesso da parte del lavoratore, ma a condizione che: a) il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza; b) tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; c) segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori.

I medesimi principi devono essere seguiti anche in caso di una riprogrammazione delle giornate originarie. Considerazioni analoghe a quelle indicate possono ritenersi valide anche in caso di giornate di permesso derivanti dal frazionamento del congedo straordinario per assistenza di familiari invalidi.

■ **Il lavoratore con mansioni promiscue e l'assicurazione Inail**

Josef Tschoell, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 agosto 2022

LA DOMANDA

Una Srl che si occupa di soccorso stradale vorrebbe assumere un impiegato amministrativo che in caso di necessità faccia anche soccorso stradale (il livello di inquadramento sarebbe lo stesso). È possibile un contratto con una mansione promiscua impiegato/operaio? Con l'assicurazione Inail come bisognerebbe comportarsi?

LA RISPOSTA

La risposta è positiva. L'Inps nella circolare 73/2022 ha affermato che il bonus spetta anche laddove la retribuzione "risulti azzerata" in virtù di eventi tutelati (ad esempio, si legge nella nota di prassi, "in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA - o congedi"). Si ritiene tale estensione debba interessare anche i periodi di aspettativa non retribuita durante la quale, peraltro, il lavoratore si considera "in forza" presso l'azienda (in questo caso la tutela riguarda specificamente il mantenimento del posto di lavoro).

■ **Preavviso interrotto per malattia lavoratore**

Gianfranco Nobis, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 25 Luglio 2022

LA DOMANDA

A seguito lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, durante il periodo di preavviso il lavoratore si è ammalato. A causa dell'assenza per malattia la data di cessazione del rapporto viene posticipata. Il datore di lavoro deve fare una lettera di integrazione per il posticipo della data di cessazione oppure non è necessaria?

LA RISPOSTA

Nel caso in esame si ritiene che non sia necessario rettificare la data di cessazione del rapporto di lavoro indicata all'interno della comunicazione di licenziamento originaria. L'intervento della malattia durante il periodo di preavviso di licenziamento comporta l'automatico slittamento della cessazione del rapporto di lavoro. Più precisamente, lo stato di malattia sospende il decorso del preavviso, che potrà riprendere normalmente al termine dell'evento morboso che ha determinato lo stato di malattia, determinando quindi il corrispondente spostamento della data di cessazione del rapporto di lavoro. Ad esempio; se al lavoratore è stata comunicata la cessazione del rapporto di lavoro dal 01/08/2022 con preavviso di 30 giorni decorrente dal 1° luglio 2022 e si ammala per 10 giorni dal 1° al 10 luglio, il rapporto di lavoro cesserà automaticamente il 10 agosto 2022. Si consiglia ad ogni modo di archiviare gli estremi del certificato di malattia del lavoratore allegandolo alla lettera di licenziamento inviata, in modo da poter dimostrare le ragioni del differimento della cessazione rispetto a quella originariamente prevista.



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.