



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Dicembre 2022**

**Fondazione  
Rubes Triva**



## Sommario

### ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



## Seminario/Webinar

10 gennaio 2023

Roma Eventi Fontana di Trevi – Piazza della Pilotta, 4

### Salute, sicurezza e prevenzione sanitaria. Gestione sistemica degli aspetti sanitari

Assegna crediti formativi per ASPP/RSPP RLS Preposti Dirigenti e Formatori  
E' possibile partecipare sia in presenza, comunicandolo alla segreteria della  
Fondazione Rubes Triva, sia in modalità remota iscrivendosi qui:  
[https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN\\_Wsag9crFSTCgSB9IHispJA](https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_Wsag9crFSTCgSB9IHispJA)



### FESTIVAL INTERNAZIONALE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

URBINO 21, 22, 3 GIUGNO 2023  
SECONDA EDIZIONE



**NEWS E APPROFONDIMENTI****LAVORO AGILE, PROROGA ALLO STUDIO PER FRAGILI E GENITORI DI UNDER 14***Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022***5****FONDO PER LE VITTIME DELL'AMIANTO, SFERA DEI DESTINATARI ALLARGATA ALLE AUTORITÀ PORTUALI***Mauro Pizzin,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022***7****GLI ISPETTORI DEL LAVORO POTRANNO INDAGARE SU MOLESTIE, LESIONI E LEGGE 231***Luigi Caiazza,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022***9****RADIAZIONI IONIZZANTI: LE NUOVE INDICAZIONI MINISTERIALI SULL'ESAME DI ABILITAZIONE PER ESPERTO DI RADIOPROTEZIONE E I TIROCINI***Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 2 dicembre 2022***11****AGEVOLATE LE ASSUNZIONI DI DONNE E UNDER 36***Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022***14****IN AGRICOLTURA CONTRIBUTI ABBATTUTI AI NEO ISCRITTI***Francesco Giuseppe Carucci,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022***16****INCENTIVATE LE ASSUNZIONI DI PERSONE CON RDC***Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022***18****INFEZIONI DA COVID-19 SUI LUOGHI DI LAVORO, NETTO CALO DEI DECESSI***N.T.**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 24 novembre 2022***19****SENTENZE****DECESSO DEL PREPOSTO DI FATTO: IL GAP FORMATIVO AGGRAVA LE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO***Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 6 dicembre 2022***20**

---

**LA SOSPENSIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO NON LEGITTIMA  
IL LICENZIAMENTO DEL DISABILE***Marco Tesoro,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022***22**

---

**MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO, IL RISARCIMENTO DEL DANNO***Anna Danesi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 1° dicembre 2022***24**

---

**DOPPIA PROVA PER IL DANNO DA SUPER LAVORO***Giampiero Falasca,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 29 novembre 2022***28**

---

**L'ESPERTO RISPONDE***Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"***30**

---

**RASSEGNA NORMATIVA****31**

---

**Chiusa in redazione il 7 dicembre 2022**

*news e approfondimenti*

## Lavoro agile, proroga allo studio per fragili e genitori di under 14

*Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022*

*Coinvolti in prima battuta i dipendenti del settore privato ma è possibile un'armonizzazione anche nel pubblico*

In vista della scadenza del 31 dicembre, il Governo è orientato a prorogare per il 2023 il diritto allo smart working per i lavoratori fragili e ai lavoratori con figli di meno di 14 anni. Il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon conferma che la proroga è allo studio del Governo, in particolare sarà tra le misure che il ministro Marina Calderone porterà in uno dei prossimi consigli dei ministri nell'ambito del decreto Milleproroghe che è all'esame del Mef (l'ipotesi al momento sembrerebbe fino al 31 marzo).

L'intervento riguarda i dipendenti del settore privato, mentre è in corso una interlocuzione con il Ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, per l'eventuale armonizzazione della disposizione anche nell'orbita pubblica. La proroga, in chiave di prevenzione da possibili contagi Covid purtroppo in ripresa, sul versante politico oltre al sostegno della Lega ha anche il consenso di Fratelli d'Italia, espresso per voce del presidente della commissione Lavoro della Camera, Walter Rizzetto.

Ma facciamo un passo indietro; nella legge di conversione del decreto Aiuti-bis, su proposta dell'ex ministro del Lavoro Andrea Orlando è stata introdotta nel privato fino al 31 dicembre di quest'anno la proroga per i fragili che possono svolgere «di norma» la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione ad una diversa mansione. Mentre per i genitori con figli under 14, il ricorso al lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione, ad una condizione: l'altro genitore deve lavorare e non essere interessato da sospensione o cessazione dell'attività lavorativa. Fino al 31 dicembre l'ultima proroga garantisce, quindi, il diritto di chiedere (e ottenere) il lavoro agile per queste due categorie di lavoratori. In sostanza questi lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi sulle condizioni di lavoro. Molte imprese hanno siglato un accordo aziendale con le rappresentanze sindacali per disciplinare il lavoro agile per la generalità dei dipendenti, che in molti casi prevede 2-3 giorni settimanali di lavoro da remoto alternati a giorni in presenza in ufficio. Sull'esercizio del diritto allo smart working per fragili e lavoratori con figli con meno di 14 anni, durante l'emergenza sono emerse due linee di interpretazione; c'è chi lo ha interpretato come un diritto al lavoro da remoto al

100% - modalità non espressamente prevista dalla legge 81 del 2017 - e chi come diritto di svolgere la prestazione di lavoro in parte da remoto e in parte in presenza (in base alle intese collettive vigenti). Sullo smart working, il ministro Calderone recentemente ha ventilato un cambio di paradigma, sostenendo che «il modello normativo, quello della legge 81 del 2017, non è quello che noi abbiamo sperimentato e questo è un esempio di una norma oggi vigente che è già vecchia rispetto a quelli che sono i modelli attuali».

Per quanto riguarda la nuova procedura di comunicazione degli accordi individuali, il termine per la sua adozione è slittato dal 1° dicembre al 1° gennaio. Dal 15 dicembre, sempre secondo quanto comunicato dal ministero del Lavoro, sarà resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, che consentirà, tramite un file Excel, di assolvere agli obblighi in modo più semplice e veloce.

Stando ai dati raccolti dall'Osservatorio del Politecnico di Milano gli smart worker sono 3 milioni e 570mila, per il 2023 le previsioni sono di un leggero aumento, per raggiungere quota 3 milioni e 630mila. Siamo ben oltre alla fase pre pandemica, quando l'Italia era uno dei Paesi che meno ricorreva al lavoro agile, con poco più di 500mila smart worker, improvvisamente lievitati durante l'emergenza Covid fino al record di 6,5 milioni nei mesi di lockdown.

*news e approfondimenti*

## Fondo per le vittime dell'amianto, sfera dei destinatari allargata alle autorità portuali

*Mauro Pizzin, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022*

*Copia autentica della sentenza esecutiva o del verbale di conciliazione giudiziale da allegare sempre alla richiesta*

Gli eredi dei deceduti per patologie asbesto-correlate dovute all'esposizione al minerale nell'esecuzione delle operazioni portuali negli scali in cui hanno trovato applicazione le disposizioni della legge 257/1992 potranno presentare domanda di accesso al Fondo per le vittime dell'amianto entro e non oltre il 16 gennaio 2023, trascorsi 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Dm Lavoro-Mef del 30 settembre scorso, che ha definito il nuovo iter procedurale allargando anche la sfera dei destinatari alle autorità di sistema portuale.

Lo ha reso noto l'Inail con la circolare 43/2022 dello scorso 2 dicembre, in cui l'Istituto ha fatto il punto sulle modalità di erogazione delle risorse per il biennio 2021-2022 a disposizione del fondo gestito dall'Istituto e introdotto dalla legge 208/2015 (Stabilità 2016), pari a 10 milioni per ciascun anno, massimale di spesa che non può essere superato.

Destinatari del fondo sono gli eredi dei soggetti deceduti individuati sulla base degli articoli 536 e seguenti del codice civile anche se non assicurati Inail (come per esempio gli autonomi), i quali possono presentare la richiesta solo se il deceduto aveva contratto la patologia nell'esecuzione delle operazioni portuali individuate in base all'articolo 16 della legge 84/1994 o nello svolgimento di servizi portuali in quanto complementari e accessori alle operazioni stesse e se risultino destinatari del risarcimento sulla base di quanto disposto e liquidato con sentenza esecutiva o con verbale di conciliazione giudiziale, del risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. La richiesta, come detto, può essere presentata stavolta anche dalle autorità di sistema portuale soccombenti in sentenze esecutive, o comunque parti debentrici in verbali di conciliazione giudiziale, aventi a oggetto il risarcimento di danni patrimoniali e non patrimoniali liquidati in favore degli eredi di deceduti per patologie asbesto-correlate, compresi coloro che non erano dipendenti diretti delle cessate organizzazioni portuali.

Le domande, da inviare utilizzando moduli diversi a seconda che i richiedenti siano gli eredi del deceduto o l'autorità di sistema portuale interessata, se relative al 2021 devono riguardare le sentenze o i verbali di conciliazione giudiziale depositati entro il 31 dicembre 2020, mentre quelle per il 2022 devono riguardare le sentenze o i verbali di conciliazione giudiziale depositati entro il 31 dicembre 2021. Alla domanda andrà allegata sempre la copia autentica della sentenza esecutiva o del verbale di conciliazione giudiziale, a cui va aggiunto solo nel caso delle autorità portuali anche la quietanza che dimostra l'avvenuto integrale o parziale pagamento di quanto dovuto agli eredi dei deceduti.

L'Inail precisa, inoltre, che in caso di pagamento parziale di quanto stabilito in sentenza o nel verbale di conciliazione giudiziale, la domanda può essere presentata sia dagli eredi, sia dall'autorità portuale.

L'entità dell'importo riconosciuto dipende dal numero delle domande inviate all'Istituto e da esso ammesse e verrà fissata entro 60 giorni dal termine del 16 gennaio prossimo. La misura della quota percentuale annuale sarà stabilita sulla base del rapporto tra l'ammontare complessivo dei risarcimenti stabiliti nelle sentenze o nei verbali di conciliazione giudiziale di competenza rispettivamente del 2021 o del 2022 e il limite di spesa pari a 10 milioni annui.



*news e approfondimenti*

## **Gli ispettori del lavoro potranno indagare su molestie, lesioni e legge 231**

*Luigi Caiazza, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022*

Delega dalle Procure della Repubblica agli ispettori del lavoro per le indagini in caso di lesioni personali da mobbing, molestie, violenze e minacce nel contesto lavorativo, aborto colposo per causa di lavoro, incendio, crollo di costruzioni.

Si tratta di alcune ipotesi contenute nel protocollo quadro posto a base della collaborazione, tra Procure e Ispettorati territoriali del lavoro, finalizzata a garantire il tempestivo e qualificato intervento degli ispettori del lavoro.

L'iniziativa, oggetto della nota 474/2022 del 2 dicembre dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), è il risultato delle intese raggiunte con la Procura generale presso la Corte di cassazione al fine di individuare linee operative omogenee sul territorio, con particolare riferimento alle indagini riguardanti violazioni in ambito lavoristico. Tali intese, come chiarito con la nota 483/2022, si sono rese necessarie, tra l'altro, per assicurare l'omogeneità, l'efficienza e la coerenza dell'azione ispettiva su tutto il territorio nazionale, tenendo conto dell'attuale organico del personale ispettivo e dei tempi del progressivo ed effettivo incremento dell'organico.

Il protocollo sofferma particolarmente l'attenzione sul potere di sospensione dell'attività imprenditoriale, o parte di essa, attribuito dall'articolo 14 del Dlgs 81/2008 agli ispettori del lavoro, ritenuto idoneo a evitare di attivare la più grave misura cautelare del sequestro preventivo (articolo 321 del Codice di procedura penale) e che consente, nel contempo, una notevole economia processuale. Nell'individuare l'ambito e le modalità di intervento, il protocollo indica le «fattispecie criminose di notevole impatto sociale in ambito lavorativo» tra le quali annovera le violazioni delle norme di prevenzione, infortuni gravi e/o mortali, le frodi ai danni del sistema previdenziale e assicurativo, lo sfruttamento dei lavoratori che si trovano in stato di bisogno mediante la corresponsione di retribuzioni inferiori a quelle contrattuali e comunque spropositate rispetto alla qualità e quantità del lavoro, somministrazione fraudolenta di manodopera. Tra le ipotesi di indagini, nel caso di strutture sanitarie, il protocollo individua nel direttore generale della Asl il datore di lavoro, secondo la definizione che ne dà l'articolo 2, comma 1, lettera b), del Dlgs 81/2008, ritenendo che costui copra una posizione di garanzia ai fini della salute e sicurezza sul lavoro.

Il protocollo pone l'accento sull'opportunità di dare impulso all'applicazione della legge

231/2001. In particolare, maggiore attenzione dovrà essere posta nei confronti di aziende nelle quali vengano rilevate plurime e continue violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e relativi infortuni. In caso di infortuni gravi o mortali, ove venga accertato che siano stati determinati in violazione delle norme di sicurezza, l'ispettore non mancherà di rilevare la responsabilità dell'ente in base all'articolo 25-septies del Dlgs 231/2001.

Viene prevista, inoltre, una semplificazione nelle comunicazioni delle notizie di reato secondo il Dlgs 758/1994. In tal caso, infatti, viene stabilito che la notizia verrà inoltrata alla Procura solo alla scadenza del termine di ottemperanza alla prescrizione e dopo aver verificato l'avvenuto/mancato pagamento, ovvero constatato l'inadempimento alla prescrizione.

La formazione del personale ispettivo da parte di magistrati, e dei primi nei confronti degli altri organi di polizia coinvolti nelle disposizioni di cui sopra, è oggetto di particolare interesse da parte del protocollo.

*news e approfondimenti*

## **Radiazioni ionizzanti: le nuove indicazioni ministeriali sull'esame di abilitazione per esperto di radioprotezione e i tirocini**

*Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 2 dicembre 2022*

Il D.Lgs. 31 luglio 2020, n.101, nel dare attuazione nel nostro ordinamento alla Direttiva 2013/59/Euratom, ha introdotto un'importante riforma 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.

Questo provvedimento, infatti, ha introdotto diverse innovazioni e una disciplina specifica sulla figura dell'*esperto di radioprotezione* ossia, secondo l'art. 7 del D.Lgs. n. 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'art.130.

### **Abilitazione: le nuove indicazioni ministeriali**

In effetti, già nella previgente disciplina del D.Lgs. n. 230/1995, era previsto il cd. "*esperto qualificato*" che, per effetto del D.Lgs. n. 101/2020, ora ha assunto questa nuova qualifica, e un sistema di abilitazione; tuttavia, mancavano ancora le nuove regole sui *requisiti* di iscrizione nell'elenco degli esperti di radioprotezione, secondo quanto stabilisce l'art. 129, c.4.

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

E in merito a queste nuove norme il Ministero del Lavoro e P.S. con la circolare 16 novembre 2022, n. 21, ha fornito in merito alcuni interessanti chiarimenti (*si veda la tabella uno*).

In primo luogo, il Ministero ha precisato che il nuovo regime introdotto dal già citato decreto attuativo entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2023 e le disposizioni in esso contenute sostituiranno le disposizioni dell'Allegato XXI al D.Lgs. n. 101/2020, che disciplina, tra l'altro, l'esame di abilitazione per gli esperti di radioprotezione.

## Domanda e argomenti di esame

Per quanto riguarda, in particolare, la domanda di ammissione all'esame per l'iscrizione nell'elenco degli esperti di radioprotezione, il Ministero ha precisato che, per le sessioni che si terranno nell'anno 2023, la stessa deve essere presentata entro il 31 dicembre 2022 e i candidati dovranno possedere i titoli di studio e professionali previsti dalla normativa attualmente in vigore, in relazione al grado di abilitazione richiesto (punto 9 dell'Allegato XXI al D.Lgs. n. 101/2020).

Inoltre, le sessioni si svolgeranno nel 2023 e l'esame verte sulle materie e gli argomenti relativi alle attribuzioni e i compiti dell'esperto di radioprotezione, indicate agli artt. 9, 10, 11 e 12 del citato decreto interministeriale 9 agosto 2022; si osservi che in merito agli argomenti alcune ulteriori indicazioni sono state fornite dal Ministero del Lavoro e P.S. nella circolare 16 novembre 2022, n. 21.

## Tirocini

Interessante anche rilevare, infine, che la circolare prevede che i tirocini conclusi dai candidati entro il prossimo 31 dicembre si considerano validi ai fini del conseguimento del titolo di *formazione post-universitaria* per la parte in cui la suddetta formazione prevede il tirocinio pratico.

Nel caso in cui il tirocinio abbia avuto solo inizio nell'anno 2022, secondo le modalità previste dall'Allegato XXI al D.Lgs. n. 101/2020, e si *"... concluda successivamente al 31 dicembre 2022, i soggetti che effettueranno la formazione post-universitaria valuteranno se lo stesso, nei limiti del grado per il quale si consegue la formazione post-universitaria, costituisca elemento di esonero per l'assolvimento dell'obbligo di tirocinio pratico previsto dalla nuova disciplina"*.

Tabella 1

### LE REGOLE PER L'ESAME DI ABILITAZIONE PER L'ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI DEGLI ESPERTI DI RADIOPROTEZIONE IN SINTESI

Termine di presentazione delle domande di partecipazione alle sessioni nel 2023	· 31 dicembre 2022
Titoli di studio e professionali	· In base al grado di abilitazione richiesto ( <i>cf. punto 9 dell'Allegato XXI al D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101</i> )
Argomenti d'esame	· Previsti dagli artt. 9, 10, 11 e 12 del decreto interministeriale 9 agosto 2022, per il grado di abilitazione richiesto nella domanda di ammissione all'esame · Per il II grado il candidato deve dimostrare di possedere anche un'adeguata conoscenza in materia di

	<p>caratterizzazione radiologica dei materiali e di bonifica e rilascio condizionato e incondizionato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Per il III grado sanitario il candidato deve dimostrare di possedere un'adeguata conoscenza anche in materia di caratterizzazione radiologica dei materiali per gli aspetti di competenza e di bonifica e rilascio incondizionato per gli aspetti di competenza</li> <li>· Per il terzo grado il candidato deve dimostrare di possedere un'adeguata conoscenza anche in materia di radioprotezione legata alle installazioni basate sul processo di fusione; caratterizzazione radiologica dei materiali nelle installazioni e negli impianti non ricompresi nei gradi inferiori; bonifica e rilascio condizionato e incondizionato nelle installazioni e negli impianti non ricompresi nei gradi inferiori</li> </ul>
Domande d'esame presentate dal 1° gennaio 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Per i candidati che presenteranno domanda di ammissione all'esame dal 1° gennaio 2023 troverà applicazione il decreto interministeriale 9 agosto 2022</li> </ul>
Tirocini	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Il Ministero del Lavoro e P.S. con la circolare 16 novembre 2021, prot. n. 21, ha fornito alcune indicazioni sui tirocini</li> </ul>

*news e approfondimenti*

## Agevolate le assunzioni di donne e under 36

*Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022*

In materia di esoneri contributivi collegati alle nuove assunzioni, il Ddl di Bilancio 2023 (articolo 57, commi 4 e 5) proroga al prossimo anno un paio di agevolazioni in scadenza nel 2022.

Con il comma 4, si prolunga l'accesso all'esonero in caso di assunzione di un under 36. Questa agevolazione è concessa a tutti i datori di lavoro privati, escluse le imprese del settore finanziario, ma non include le assunzioni di dirigenti nonché di lavoratori intermittenti e di domestici.

Sono incentivate le assunzioni e le trasformazioni dei contratti a termine riferite a lavoratori sotto i 36 anni. L'aiuto è pari al 100% dei contributi a carico del datore, nel tetto di 6mila euro annui, per 36 mesi elevati a 48 in alcune regioni del meridione.

Questo incentivo, tuttavia, presenta una limitazione molto rilevante. Infatti, a seguito di una serie di rimandi legislativi, può essere riconosciuto solo se la persona che si assume non è mai stata occupata con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel corso della sua vita, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro. Inoltre, pesa la mancanza di un arco temporale di operatività della limitazione.

Infatti, per come è congegnata, la regola nega il beneficio anche in caso di assunzione di un lavoratore che – per esempio - negli ultimi anni non ha lavorato, ma che molti anni prima ha intrattenuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato magari di una sola settimana. È vero che in caso di inattività prolungata il lavoratore potrebbe aver fatto ricorso al reddito di cittadinanza e quindi essere portatore delle relative agevolazioni (si veda articolo a pagina 20), ma non tutti accedono al Rdc.

Sul fronte delle assunzioni incentivate di personale femminile, con il comma 5 dell'articolo 57, il Governo proroga per l'intero 2023, l'incentivo contributivo in favore di datori di lavoro che assumono donne. Va evidenziato, tuttavia, che la norma si rivolge esclusivamente alle lavoratrici svantaggiate dal punto di vista occupazionale. La disposizione, infatti, attraverso una serie di richiami legislativi, risale all'articolo 4, commi da 8 a 11 della legge 92/2012 che premia l'assunzione delle seguenti categorie di soggetti:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Ue, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

L'incentivo, che riguarda sia le assunzioni (a tempo indeterminato o a termine), che le stabilizzazioni di precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato, prevede un esonero totale della contribuzione datoriale (incluso il premio Inail), nel limite di 6mila euro annui, da riproporzionare in caso di contratti part time. Per le assunzioni a tempo determinato l'agevolazione spetta per 12 mesi, elevati a 18 per quelle a tempo indeterminato nonché per le stabilizzazioni.

*news e approfondimenti*

## In agricoltura contributi abbattuti ai neo iscritti

*Francesco Giuseppe Carucci,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022*

I giovani imprenditori agricoli professionali e coltivatori diretti che si iscriveranno nella previdenza agricola nel 2023 potranno contare sull'esonero contributivo istituito dall'articolo 1, comma 503, della legge 160/2019 inizialmente per l'anno 2020 e successivamente prorogato al 2021 e 2022 dalle rispettive leggi di Bilancio. Lo prevede il disegno di legge relativo alla manovra 2023.

L'incentivo è destinato a coloro che, alla data di iscrizione nella previdenza agricola, non abbiano compiuto i 40 anni di età. Il coltivatore diretto può invocare il beneficio per sé, per l'intero nucleo familiare o per parte di esso.

Nonostante l'agevolazione sia in vigore dal 2020, e analogo beneficio sia stato disposto per le iscrizioni effettuate negli anni 2017 e 2018, non ha ancora trovato soluzione il rebus della data rilevante al fine del riconoscimento del diritto all'incentivo. Il problema sorge poiché, a differenza di quanto previsto dalla norma istitutiva, secondo la quale è agevolata l'iscrizione previdenziale effettuata dal giovane nell'anno di riferimento, per l'Inps assume rilievo la data di inizio attività, oltre a quella di iscrizione nella previdenza.

Nel mondo agricolo le due decorrenze non sempre coincidono. L'obbligo contributivo, infatti, decorre dal manifestarsi dei requisiti soggettivi e oggettivi richiesti per l'iscrizione previdenziale che, nel momento di effettivo inizio attività nell'accezione Iva, potrebbero risultare carenti. È il caso, ad esempio, del giovane agricoltore già in attività ma che soltanto nel nuovo anno acquisirà ulteriori terreni che concorreranno al raggiungimento del fabbisogno minimo di 104 giornate richiesto per l'iscrizione nella gestione dei coltivatori diretti.

Le circolari Inps 85/2017 e 36/2018, con riferimento alle precedenti analoghe agevolazioni, avevano escluso dal beneficio gli aspiranti iscritti nella previdenza agricola titolari di una precedente posizione cessata nell'arco dei 12 mesi antecedenti alla decorrenza della nuova iscrizione. Allo stesso modo, la relazione illustrativa alla legge di Bilancio 2020 specificava che l'esonero non si applica a coloro che nel periodo agevolato siano risultati già iscritti nella previdenza agricola. D'altra parte, non vi è nella norma alcuna preclusione per i soggetti già esercenti l'attività agricola. Eppure, al ricorrere di tale condizione, l'istituto previdenziale nega l'accesso al beneficio.



Come per il passato, l'agevolazione consiste nel totale esonero dal versamento della contribuzione Ivs per un periodo massimo di 24 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle pensioni. Restano dovuti il contributo di maternità e il premio Inail, quest'ultimo esclusivamente dai coltivatori diretti. Non è prevista la cumulabilità con altri esoneri e la fruizione deve rispettare i limiti in materia di aiuti de minimis, da verificare in ogni esercizio finanziario di riferimento e nei due precedenti.

Condizioni di fruibilità del beneficio, modalità e tempi di presentazione delle domande sono stati oggetto della circolare Inps 72/2020.

*news e approfondimenti*

## Incentivate le assunzioni di persone con Rdc

*Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 2 dicembre 2022*

Il mancato conseguimento dell'obiettivo legato all'inserimento nel mercato del lavoro dei percettori del reddito di cittadinanza (Rdc) spinge il nuovo Governo a varare, nel disegno di legge di Bilancio 2023, un incentivo contributivo a favore delle aziende appartenenti al settore privato che, durante l'intero 2023, si faranno carico di assumere tali persone, a tempo indeterminato.

La misura è declinata nei primi tre commi dell'articolo 57, del Ddl. L'agevolazione si concretizza in una riduzione contributiva per un massimo di 12 mesi. L'incentivo, che abbatte interamente gli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, a eccezione del premio Inail, trova applicazione entro il tetto di 6mila euro annui, riparametrati e mensilizzati ai fini del calcolo. Per i rapporti a tempo pieno la soglia massima di esonero su base mensile è pari a 500 euro (6.000/12). Per i part time il tetto dovrà essere proporzionalmente ridotto.

Come sempre, dalla facilitazione sono esclusi i rapporti di lavoro domestico. In linea con quanto sostenuto dall'Inps in relazione a precedenti analoghe misure incentivanti, si ritiene che l'esonero non riguardi: la contribuzione dovuta al Fondo di tesoreria (per le aziende destinatarie); il contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà (decreto legislativo 148/2015); il contributo (0,30%), integrativo della Naspi e destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua; i vari contributi di solidarietà.

L'esonero è concesso anche ai datori di lavoro privati che provvedono alla stabilizzazione di rapporti di lavoro precedentemente instaurati a tempo determinato con i percettori di Rdc. L'agevolazione contributiva è alternativa all'altro incentivo, già previsto dall'articolo 8 del decreto legge 4/2019 che probabilmente, visti gli scarsi risultati occupazionali conseguiti e la particolare struttura promiscua della misura che premia sia datore di lavoro, sia gli enti di formazione accreditati, non ha sortito gli effetti sperati.

*news e approfondimenti*

## Infezioni da Covid-19 sui luoghi di lavoro, netto calo dei decessi

*N.T.*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 24 Novembre 2022*

Nel 2022 sono scese drasticamente i decessi dovuti a infezioni da Covid-19 di origine professionali. A dirlo sono i dati contenuti nel 30° report nazionale elaborato dalla Consulenza statistico attuariale (Csa) dell'Inail, secondo cui gli 886 decessi da coronavirus denunciati all'Istituto dall'inizio della pandemia si sono concentrati quasi esclusivamente nel 2020 (586 contagi con esito mortale) e nel 2021 (290 casi mortali). In questo contesto, l'incidenza media dei decessi da Covid-19 sul totale di tutti i casi mortali denunciati all'Inail nel 2020 è stata di circa una denuncia ogni tre, scendendo a circa una su sei nel 2021 e contraendosi considerevolmente nei primi 10 mesi di quest'anno.

Dal rapporto emerge che i contagi sul lavoro registrati dall'inizio della pandemia sono 305.395, il 68,3% dei quali ha colpito le donne, è pari a circa un quinto del totale delle denunce di infortunio pervenute all'Istituto dal gennaio 2020 e con un'incidenza dell'1,3% rispetto al complesso dei contagiati nazionali comunicati alla stessa data dall'Istituto superiore di sanità.

Con 107.602 infezioni di origine professionale denunciate nei primi 10 mesi, il 2022 pesa al momento per il 35,2% sul totale dei contagi segnalati all'Istituto dall'inizio della pandemia alla data dello scorso 31 ottobre. Il 2020, con 148.986 infezioni, raccoglie il 48,8% di tutti i casi, mentre il restante 16,0% (48.807) è concentrato nel 2021.

sentenze

## Decesso del preposto di fatto: il gap formativo aggrava le responsabilità del datore di lavoro

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Sicurezza24", 6 dicembre 2022

La recente "mini riforma" operata dal D.L. n.146/2021 (decreto cd. "fisco e lavoro"), convertito con modifiche dalla legge n.215/2021, ha introdotto, com'è noto, importanti modifiche al cd. "Testo unico" della sicurezza n.81/2008, tra cui spiccano, in particolare, quelle riguardanti la fondamentale figura del preposto, sia in ordine ai suoi doveri d'intervento e di reporting (art.19), sia per quanto riguarda la formazione (art.37).

E, proprio in relazione a quest'ultimo profilo, recentemente, la S.C. di Cassazione, sez. IV, con la sentenza del 19 ottobre 2022, n. 39489, ha espresso alcuni orientamenti di rilievo.

### Il caso

La vicenda affrontata dai giudici riguarda l'infortunio di un capo squadra S.S., accaduto durante i lavori per la realizzazione di nuove linee per la distribuzione esterna dell'acqua riscaldata all'interno di uno stabilimento.

A quanto si apprende per compiere l'operazione di posa in opera dei moduli metallici l'infortunato, anziché servirsi per il loro posizionamento di una gru, come previsto nel "POS aziendale", aveva impiegato un muletto, macchinario inadatto allo scopo.

Durante il lavoro, il capo squadra S.S. non era riuscito a reggere la fiancata di uno dei moduli del peso di circa 3,5 quintali, finendo per essere colpito dalla stessa e riportando lesioni dalle quali era derivata, a distanza di circa due mesi, la morte.

La Corte d'appello di Napoli aveva ritenuto responsabile il datore di lavoro del reato di omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 589 c.p.), addebitandogli, tra l'altro, di non aver formato il lavoratore.

Il datore di lavoro ha, così, proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito sotto vari profili, lamentando in particolare la violazione di legge in ordine alla valutazione del comportamento esorbitante, eccentrico e eccezionale dell'infortunato, che la difesa ha ritenuto tale da interrompere il nesso causale tra la condotta addebitata e l'evento.

## **Preposto di fatto non formato correttamente**

Tuttavia, la S.C. di Cassazione ha rigettato il ricorso, facendo rilevare che era stata accertata la mancanza di una formazione del S.S. e la sua irrilevante esperienza maturata sul campo: in particolare, era emerso che il S.S. era un caposquadra e preposto di fatto, ma non era mai stato formato per tali attività.

Il suo bagaglio professionale vantava anche una SOA che ne certificava la partecipazione a lavori pubblici e, tuttavia, i giudici territoriali hanno ritenuto che tale condizione non esentasse il datore dagli obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro di cui all'art. 37 del D.Lgs. n.81/2008.

Il capo squadra, quindi, aveva agito nell'ambito delle funzioni assegnategli e del segmento di lavorazione attribuitogli, in assenza di adeguata e specifica formazione che avrebbe potuto scoraggiare l'impiego del mezzo non idoneo.

Pertanto, la S.C. di Cassazione ha condiviso le conclusioni sulla violazione dell'art.37 del D.Lgs. n.81/2008 dei giudici di merito, secondo i quali ".....il S.S., nella qualità di preposto, soggetto al quale è anche destinata l'attività contemplata nella norma citata, avrebbe dovuto ricevere una formazione non limitata all'impiego della gru, ma indirizzata anche alla conoscenza dei fattori di rischio connessi alla lavorazione assegnatagli e, quindi, estesa anche alle ragioni per le quali la gru era il macchinario da utilizzarsi, come tale insostituibile per la sua esecuzione".

## **Profilo professionale ed esperienza della vittima**

Da osservare, infine, che il datore di lavoro si era anche difeso sostenendo che, comunque, il gap formativo non si era verificato, considerato il profilo professionale e l'esperienza della vittima, maturata sul campo.

Ma gli Ermellini non hanno condiviso nemmeno questa tesi difensiva, facendo rilevare che secondo consolidati principi affermati dalla stessa S.C. di Cassazione "...in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro".

Inoltre, "L'apprendimento insorgente dal fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non s'identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge" (in tal senso Cass. sez. 4, n. 21242 del 12/2/2014, Nogherot, Rv. 259219; n. 49593 del 14/6/2018, T., Rv. 274042).

sentenze

## La sospensione del collocamento obbligatorio non legittima il licenziamento del disabile

*Marco Tesoro, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 dicembre 2022*

Se da un lato la sospensione degli obblighi di assunzione consente al datore di non assumere lavoratori per mantenere o integrare la quota obbligatoria prevista dalla legge, dall'altro non legittima i licenziamenti dei lavoratori disabili. Così la Corte di cassazione, con l'ordinanza 35035/2022.

Il caso trae origine dal licenziamento collettivo avviato da una nota compagnia aerea, alla conclusione del quale è stata licenziata anche una lavoratrice disabile, assunta in base alla legge 68/1999.

Il Tribunale e la Corte d'appello, dopo aver accertato che il licenziamento della lavoratrice disabile aveva intaccato la quota di riserva prevista dall'articolo 3 della legge 68/1999, hanno dichiarato l'illegittimità del licenziamento e applicato la tutela reintegratoria, ritenendo la fattispecie sussumibile alla ipotesi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

La società ricorreva in cassazione sostenendo, tra le altre, la violazione dell'articolo 10 della legge 68/1999, avendo dato prova dell'ottenimento della sospensione degli obblighi occupazionali ed essendo, quindi, esonerata dall'obbligo di assumere lavoratori invalidi al fine di conseguire la quota di riserva e autorizzata altresì a non mantenerla. Sotto diverso profilo, la società sosteneva che la lavoratrice non avesse offerto la prova di essere stata assunta a mezzo del collocamento mirato né che era stata computata nelle relative quote all'epoca del licenziamento.

La Corte di cassazione ha rigettato le pretese datoriali, ricordando che, a mente dell'articolo 10, comma 4, della legge 68/1999 il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo esercitato nei confronti di un lavoratore occupato obbligatoriamente è annullabile qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'articolo 3 della medesima legge.

La ratio di tale disposizione, ricorda la Corte, nel quadro delle azioni di promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, è quella di evitare che, in occasione di licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l'imprenditore possa superare i limiti imposti dalla normativa a tutela dei lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Tale divieto, peraltro, è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano delle integrazioni salariali o per la durata delle procedure previste dalla legge 223/1991, per cui in caso di crisi le società sono esonerate dall'obbligo di assumere nuovi lavoratori rientranti nelle categorie protette, ma non possono coinvolgere i lavoratori disabili già in forza in recessi motivati da ragioni economiche, ove ciò vada a incidere sulla quota di riserva.

Pertanto la Suprema corte conclude sottolineando come «la sospensione degli obblighi di assunzione consente all'azienda di non assumere lavoratori per mantenere o per reintegrare la quota obbligatoria prevista dalla legge e, quindi, di ritrovarsi legittimamente al di sotto della quota di riserva, senza però per questo legittimarla ad effettuare licenziamenti nell'ambito dei lavoratori disabili».

Anche in merito alla tutela applicabile, la Cassazione conferma il ragionamento seguito dai giudici di merito, in quanto la violazione della quota di riserva, nel caso di licenziamento collettivo, rientra nelle ipotesi di «violazione dei criteri di scelta» con conseguente applicazione della tutela reintegratoria di cui all'articolo 18, comma 4, della legge 300/1970, ritenuta «opzione interpretativa rispettosa del dettato normativo e conforme alle finalità della disciplina – anche sovranazionale – in materia, posta a speciale protezione del disabile».

*sentenze*

## Molestie sul luogo di lavoro, il risarcimento del danno

*Anna Danesi, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 1 dicembre 2022*

In anteprima da Guida al Lavoro n. 49 del 9 dicembre 2022

Una sentenza del Tribunale di Rimini (numero 181 del 10 novembre 2022; Giudice del Lavoro Lucio Ardigò) interessante, e da approfondire, sul tema delle molestie.

### **Il fatto**

I fatti, in sintesi: nel corso di un acceso diverbio tra una collega e un collega di lavoro, quest'ultimo assumeva comportamenti molesti a connotazione sessuale nei confronti della lavoratrice. A seguito della denuncia di molestie effettuata dalla vittima all'Ente di appartenenza, il datore di lavoro raccoglieva informazioni sommarie e veniva aperto un procedimento disciplinare a carico di entrambi i dipendenti comunali, sia quindi a carico della vittima sia del collega (nello specifico si addebitava alla ricorrente il fatto di aver presentato una denuncia nei confronti del collega che risultava provata in parte ma non integralmente e di aver comunque preso parte alla lite con toni accesi).

### **I motivi della decisione**

Il Tribunale, accertato che il comportamento tenuto dal collega della ricorrente configurava la fattispecie delle molestie sessuali ex art. 26, 1 comma, del Dlgs 198/2006 ravvisava una "duplice" responsabilità dell'Ente: il Comune resistente veniva infatti ritenuto responsabile non solo ai sensi dell'art 2087 c.c per non aver posto in essere tutte le misure necessarie a prevenire le molestie del dipendente, ma anche ai sensi dell'art. 26, comma 3, del citato Dlgs per aver il datore di lavoro sottoposto la denunciante a procedimento disciplinare. L'art.26, 3 comma, del D.lgs 198/2006 stabilisce infatti che "...sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne". A fronte infatti della denuncia sporta dalla ricorrente, il datore di lavoro minimizzava la segnalazione ricevuta dalla vittima ed equiparava a livello disciplinare il comportamento della lavoratrice a quello del collega responsabile della molestia, tanto da adottare nei confronti di entrambi la sanzione del rimprovero scritto. Il Giudice rileva invece come l'art. 59 del CCNL per il personale del Comparto Enti Locali (applicato nel caso in esame) preveda espressamente la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di undici giorni



a un massimo di sei mesi nel caso di comportamenti configuranti molestie sessuali. Nonostante ciò, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato nei confronti del dipendente responsabile del comportamento molesto, l'Ente non contestava tale specifico profilo, sebbene la molestia fosse emersa già dalle informazioni assunte prima della formale apertura del procedimento disciplinare.

Si legge nella sentenza che "il Comune ha omesso di verificare in modo preciso ed adeguato i fatti occorsi tra la ricorrente e il proprio collega, compiendo un'istruttoria incompleta ed approssimativa, concentrandosi esclusivamente sulla discussione intercorsa tra i due e considerando irrilevanti i comportamenti sessualmente molesti compiuti" dal dipendente nei confronti della collega. In applicazione del disposto ex art. 26, comma 3, del D.lgs 198/2006 nonché dell'art. 2087 c.c e dell'art. 57 del Dlgs 165/2001 è stata quindi accertata la responsabilità dell'Ente sotto il duplice profilo di cui si è detto.

Nel presente giudizio è inoltre intervenuta ex art. 419 cpc ed ex art. 36 D.lgs 198/2006 la Consigliera di Parità provinciale competente per territorio, sostenendo le ragioni della ricorrente. Nella sentenza in commento sono stati considerati anche i rilievi posti dalla Consigliera di Parità, idonei – a detta del Tribunale – a confermare le carenze del Comune in merito alla conoscenza della normativa antidiscriminatoria, tra le quali:

- (i) l'assenza nel DVR di qualsivoglia riferimento al rischio di discriminazioni di genere;
- (ii) l'assenza nei Piani Triennali di Azioni Positive (che gli enti pubblici sono obbligati a redigere ex art. 48 del D.lgs 198/2006) di qualsivoglia riferimento alla questione verificatasi all'interno dell'Ente e/o l'assenza di qualsivoglia misura atta a rimuovere tali situazioni.

Tali ulteriori elementi hanno contribuito ad acclarare la responsabilità dell'Ente consistente anche nell'aver tenuto una condotta "superficiale, ostracizzante e approssimativa e, in ultima analisi, discriminatoria".

## **Il risarcimento del danno**

Accertato il comportamento molesto e la responsabilità dell'Ente, il Tribunale ha poi provveduto ad accertare e liquidare il danno in applicazione dei principi sanciti dalle direttive europee sul tema e dalla normativa nazionale.

In particolare, la pronuncia in commento si riporta alla Sentenza della Cassazione a S.U. m. 26972/2008 in tema di risarcimento del danno non patrimoniale determinato dalla lesione di interessi inerenti alla persona non connotati da rilevanza economica, ed individua negli art. 37 e 38 del Dlgs 198/2006 la fonte legislativa della risarcibilità del danno da discriminazione e negli art. 2087 c.c e nell'art. 57 del Dlgs 165/2001

l'imputabilità al datore di lavoro di detto danno. Sulla base di tali argomentazioni si afferma quindi la risarcibilità del danno non patrimoniale patito dalla ricorrente a seguito dell'accertata condotta discriminatoria. Quanto dunque all'an si legge: "Le condotte come sopra descritte realizzano condizioni di fatto obiettivamente idonee a determinare nella destinataria delle condotte medesime, se non necessariamente l'insorgenza di una condizione qualificabile come malattia, comunque la causazione di una sofferenza la cui esistenza nell'an è immediatamente apprezzabile in dipendenza della natura dei beni lesi e delle caratteristiche della violazione". L'esistenza del danno, sebbene non venga qualificato quale danno in re ipsa, viene tuttavia fatta discendere direttamente dalle condotte poste in essere e qualificate come molestie che, per come si sono verificate, hanno prodotto per comune esperienza una sofferenza nella vittima che certamente incide quale lesione della dignità personale (ex artt. 2, 4 e 32 Cost).

Accertata dunque la sussistenza del danno, per la determinazione del quantum il Giudice ritiene fondamentale un'interpretazione degli artt. 37 e 38 del D.lgs 198/2006 che sia conforme alle direttive europee in punto di risarcimento del danno da discriminazione.

In particolare, viene richiamato l'art. 18 della Direttiva 2006/54 che invita gli stati membri, in caso di danno da discriminazione, ad adottare le misure necessarie per garantire "un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito...". Da un lato, quindi, la Sentenza in commento fa riferimento alla fonte sovranazionale per richiamare un risarcimento del danno quale strumento rimediale che abbia i requisiti di effettività e quindi debba essere oltre che proporzionato anche dissuasivo; dall'altro, richiamando la Sentenza a SU della Cassazione n. 16601 del 5 luglio 2017, riconosce l'esistenza nel nostro ordinamento di una funzione "polifunzionale" del risarcimento del danno che ammetta, oltre alla primaria funzione compensativa riparatoria, anche una funzione preventiva (o deterrente o dissuasiva) e sanzionatorio-punitiva. Tale impostazione troverebbe poi conferma nella L. 4/2021 di ratifica della Convenzione OIL 190/2020 che "ha previsto espressamente l'istituzione di misure sanzionatorie nei confronti degli autori del comportamento discriminatorio (artt. 4 e 19)".

Sulla base di tali considerazioni, il Giudice aderisce alla prospettazione operata da parte ricorrente adottando quale criterio di quantificazione le Tabelle del Tribunale di Milano e moltiplicando il valore di 99,00 euro (corrispondente ad un giorno di inabilità assoluta) per il numero di giorni di durata del procedimento disciplinare a carico della ricorrente e del periodo di malattia; il danno così liquidato in via equitativa pari alla somma di 15.000 euro a carico dell'Ente viene ritenuta dal Tribunale "equa in considerazione della natura pubblica del datore di lavoro; della inescusabile superficialità che ha connotato la condotta complessiva del Comune nonostante la molestia sessuale subita da una propria lavoratrice; dalla gravità del comportamento del Comune stesso che, a fronte

della denuncia di molestia sessuale, ha reagito aprendo un procedimento disciplinare, discutibile sia nei modi sia nei contenuti, nei confronti della ricorrente; della posizione di debolezza della ricorrente in quanto lavoratrice subordinata”.

Sull’adozione delle Tabelle del Tribunale di Milano quale criterio di quantificazione del danno da discriminazione da determinarsi in via equitativa, si segnala l’esistenza di altri precedenti, fra i quali Tribunale di Milano n. 904/2021 del 30 marzo 2021.

Sulla quantificazione del danno da discriminazione, che avviene in via equitativa, appare infatti utile cercare dei criteri per la determinazione del danno che possano indirizzare il Giudicante: il riferimento alla retribuzione della vittima – che viene anche dalla giurisprudenza utilizzato per esempio nei casi di danno provocato dal demansionamento – appare in questi casi non appropriato poiché porterebbe all’aberrante conseguenza di valutare il disvalore di un comportamento discriminatorio e la sofferenza patita dalla vittima più o meno grave a seconda del valore economico della prestazione resa.

Quindi, nella determinazione del danno la sentenza in commento si è attenuta ai criteri che sembrano allo stato quelli più idonei e utilizzati anche da altre pronunce di merito in tema di molestie.

sentenze

## Doppia prova per il danno da super lavoro

Giampiero Falasca,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 29 novembre 2022*

Un lavoratore che chiede il risarcimento per i danni dovuti a ritmi di lavoro eccessivi deve provare l'effettivo svolgimento della prestazione oltre i limiti della normale tollerabilità e il collegamento tra questi ritmi e il danno alla salute; spetta invece al datore di lavoro l'onere di dimostrare che la prestazione si è svolta entro limiti sostenibili. Con questo principio di diritto la Corte di cassazione (sentenza 34968/2022) fa ordine sui criteri da applicare nei casi in cui un comportamento illecito del datore di lavoro causa un danno al dipendente.

Il giudizio di merito era stato avviato da un dipendente pubblico che aveva lamentato il fatto di essere sottoposto a ritmi di lavoro insostenibili, dovuti alla mancanza di qualsiasi pianificazione e distribuzione dei carichi; questo lavoratore sosteneva di aver maturato prima sintomi depressivi, poi un accentuato malore e, infine, un infarto, tutti eventi riconducibili alle condotte illecite dell'amministrazione.

Sulla base di tale ricostruzione, aveva chiesto il risarcimento del danno biologico subito, per violazione dell'articolo 2087 del Codice civile e delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e i danni alla professionalità; in subordine, aveva chiesto che fosse riconosciuta per le sue malattie la causa di servizio, con accertamento del diritto al pagamento del cosiddetto equo indennizzo.

Il Tribunale di Roma e la Corte d'appello hanno rigettato la domanda risarcitoria, mentre hanno riconosciuto il diritto all'equo indennizzo; la domanda principale era stata rigettata per l'assenza di prova delle violazioni che il dipendente ascriveva al datore.

La Cassazione rovescia queste pronunce, partendo dalla considerazione che l'azione del lavoratore rientra nella responsabilità contrattuale, legata all'inadempimento datoriale rispetto all'obbligo, fissato dall'articolo 2087 del Codice civile, di garantire condizioni di lavoro idonee a preservare la salute degli addetti. Il lavoratore che agisca in base a tale norma, prosegue la sentenza, ha l'onere di provare l'esistenza del danno subito, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, ma tale onere va calibrato rispetto ai casi in cui si verifica un "superlavoro" e in cui la nocività addotta consiste nello svolgimento stesso della prestazione.

Quando si persegue un risarcimento che derivi dall'attività lavorativa, quello che viene addotto è l'inadempimento datoriale all'obbligo di garantire che lo svolgimento del lavoro non sia fonte di un pregiudizio eccedente l'usura psicofisica connaturata all'esecuzione di quell'attività. In tale contesto, conclude la Corte, un lavoratore che promuove azione di risarcimento del danno secondo l'articolo 2087 del Codice civile, lamentando di aver dovuto accettare un'attività eccedente rispetto alla ragionevole tollerabilità, è tenuto solo ad allegare compiutamente lo svolgimento della prestazione secondo modalità nocive e a provare il nesso causale tra il lavoro così svolto e il danno. Una volta assolto questo onere, spetta al datore, in ragione del suo dovere di assicurare che l'attività di lavoro sia condotta con modalità che non recano pregiudizio all'integrità fisica e alla personalità morale del dipendente, il compito di dimostrare che la prestazione si è svolta normalmente, con modalità tollerabili, tenuto conto della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica.

## *L'esperto risponde*

### **Comunicazioni Smart working**

Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 3 Novembre 2022

#### **LA DOMANDA**

Avrei necessità di un chiarimento in relazione alle comunicazioni obbligatorie di cui in oggetto. In considerazione della doppia modalità di comunicazione in vigore fino al 31/12/2022 - semplificata ed ordinaria - ci si domanda se, nel caso di azienda che intenda effettuare le comunicazioni semplificate ai sensi del Dl 115/2022, operi comunque la proroga dei termini in relazione al periodo 01/09 - 31/10/2022 ovvero se, come ad avviso dello scrivente, detta proroga operi solo in relazione alle comunicazioni ordinarie di cui al DM 149/2022.

#### **LA RISPOSTA**

Dal 1° settembre è stata resa strutturale la norma (articolo 23 della legge 81/2017, come sostituito dall'articolo 41-bis del decreto legge 73/2022) in base alla quale i datori di lavoro privati comunicano in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale.

L'adempimento è tuttavia previsto solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile ovvero qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Il decreto legge 115/2002 (articolo 25-bis) citato dal gentile lettore ha prorogato al 31 dicembre 2022 le disposizioni concernenti la possibilità, per i datori di lavoro privati, di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, prescindendo dagli accordi individuali richiesti dalla normativa vigente (procedura semplificata di comunicazione ed eventuale assenza di accordo individuale) di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34. Ne segue che: a) con la procedura emergenziale semplificata potranno essere inviate esclusivamente le comunicazioni di lavoro agile relativi a periodi che terminano il 31 dicembre 2022; b) nel caso invece si vogliano estendere temporalmente oltre il 31 dicembre (o modificare) rapporti già esistenti, ovvero sottoscrivere nuovi accordi individuali, i datori di lavoro dovranno utilizzare la procedura ordinaria ex D.M. n. 149 del 22 agosto 2022 (in tal caso la comunicazione può essere assolta entro il 1° dicembre 2022, termine prorogato con comunicato del Ministero del Lavoro del 25 ottobre 2022).

(G.U. 6 dicembre 2022, n. 285)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo (22A06358)Pag. 45  
(G.U. 11 novembre 2022 n. 264)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 4 novembre 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 941). (22A06415)Pag. 2  
(G.U. 12 novembre 2022 n. 265)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 7 novembre 2022**

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, comma 1028, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi il giorno 7 giugno 2018 nel territorio dei Comuni di Bussoleno, Chianocco e di Mompantero, in Citta' metropolitana di Torino. Proroga della vigenza della contabilita' speciale n. 6099. (Ordinanza n. 942). (22A06448)Pag. 8  
(G.U. 12 novembre 2022 n. 265)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI  
COMUNICATO**

Pubblicazione del decreto n. 287 del 20 settembre 2022, recante: «Programma nazionale di sicurezza marittima contro eventuali azioni illecite intenzionali - Revisione 1». (22A06486)Pag. 29  
(G.U. 12 novembre 2022 n. 265)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 novembre 2022**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 3 al 5 ottobre 2021 nel territorio dei Comuni di Savona, di Altare, di Bormida, di Cairo Montenotte, di Carcare, di Mallare, di Pallare, di Pontinvrea, di Quiliano, di Sassello e di Urbe, in Provincia di Savona, e nel territorio dei Comuni di Campo Ligure, di Rossiglione e di Tiglieto, della Citta' metropolitana di Genova. (22A06567)Pag. 8  
(G.U. 16 novembre 2022 n. 268)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 novembre 2022**

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 15 settembre 2022 nel territorio dei Comuni di Gubbio, di Pietralunga, di Scheggia e Pascelupo, in Provincia di Perugia. (22A06568)  
(G.U. 16 novembre 2022 n. 268)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 9 novembre 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Veneto nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nel mese di agosto 2020, nel territorio delle Province di Belluno, di Padova, di Verona e di Vicenza. (Ordinanza n. 943). (22A06569)Pag. 88  
(G.U. 16 novembre 2022 n. 268)

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DECRETO 30 settembre 2022**

Disposizioni in merito al Fondo vittime amianto. Rifinanziamento esteso alle annualita' 2021 e 2022. Modifiche concernenti le autorita' di sistema portuale. (22A06504)Pag. 58  
(G.U. 16 novembre 2022 n. 268)

**MINISTERO DELLA DIFESA  
COMUNICATO**

Criteri e percorsi di formazione per l'accesso alla qualifica di soccorritore militare per le Forze speciali, nonche' limiti e modalita' di intervento dei soccorritori militari per le Forze speciali. (22A06597)Pag. 24  
(G.U. 19 novembre 2022 n. 271)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA  
COMUNICATO**

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive. (22A06538)Pag. 24  
(G.U. 19 novembre 2022 n. 271)

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

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 18 agosto 2022 nel territorio dei Comuni di Massa e di Carrara, in Provincia di Massa-Carrara. (Ordinanza n. 939). (22A06613)Pag. 27  
(G.U. 21 novembre 2022 n. 272)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
COMUNICATO**

Approvazione del «Piano di pronto intervento per la difesa del mare e delle zone costiere da inquinamenti da idrocarburi e da altre sostanze pericolose e nocive». (22A06625)Pag. 22  
(G.U. 22 novembre 2022 n. 273)

**DECRETO-LEGGE 23 novembre 2022, n. 179**

Misure urgenti in materia di accise sui carburanti e di sostegno agli enti territoriali e ai territori delle Marche colpiti da eccezionali eventi meteorologici. (22G00192)Pag. 1  
(G.U. 23 novembre 2022 n. 274)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 15 novembre 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza delle precipitazioni nevose verificatesi nei giorni dal 2 al 10 gennaio 2021, nel territorio di alcuni comuni della medesima regione. Proroga contabilità speciale n. 6269. (Ordinanza n. 944). (22A06660) Pag. 52  
(G.U. 24 novembre 2022 n. 275)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 17 novembre 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 945). (22A06737) Pag. 53  
(G.U. 24 novembre 2022 n. 275)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 22 novembre 2022**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 15 settembre 2022 nel territorio dei comuni di Gubbio, di Pietralunga e di Scheggia e Pascelupo, in Provincia di Perugia. (Ordinanza n. 946). (22A06768)Pag. 63  
emergenza  
(G.U. 28 novembre 2022 n. 278)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI  
DECRETO 2 agosto 2022**

Disciplina del «Sistema di qualità nazionale per il benessere animale». (22A06772)  
(G.U. 29 novembre 2022 n. 279)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (22A06721)Pag. 52  
(G.U. 30 novembre 2022 n. 280)

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

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico. (22A06808)Pag. 9



(G.U. 2 dicembre 2022 n. 282)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**

**DECRETO 19 ottobre 2022**

Criteri ambientali minimi per il servizio di organizzazione e realizzazione di eventi. (22A06879)Pag. 18  
(G.U. 2 dicembre 2022 n. 282)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**

**ORDINANZA 24 novembre 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nella terza decade del mese di luglio 2022 nel territorio dei Comuni di Braone, Ceto e Niardo, in Provincia di Brescia. (Ordinanza n. 947). (22A06845)Pag. 67 DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITA'

(G.U. 2 dicembre 2022 n. 282)

**DECRETO-LEGGE 3 dicembre 2022, n. 186**

Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi eccezionali verificatisi nel territorio dell'isola di Ischia a partire dal 26 novembre 2022. (22G00198)Pag. 1  
(G.U. 3 dicembre 2022 n. 283)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 novembre 2022**

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nel territorio del Comune di Casamicciola, dell'isola di Ischia, il giorno 26 novembre 2022.

(22A06938)Pag. 4

(G.U. 3 dicembre 2022 n. 283)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**

**ORDINANZA 30 novembre 2022**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nel territorio dell'isola di Ischia, a partire dal giorno 26 novembre 2022. (Ordinanza n. 948).

(22A06949)Pag. 17

(G.U. 3 dicembre 2022 n. 283)



**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.