



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Settembre 2023**

**Fondazione
Rubes Triva**

Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



sarà presente al

safety | 20
expo | 23

20-21 SETTEMBRE / BERGAMO FIERA

LA FIERA NAZIONALE SULLA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
E LA PREVENZIONE INCENDI

REGISTRATI GRATUITAMENTE



Safety Expo 2023 si prepara alla sua sesta edizione, in programma alla Fiera di Bergamo il 20 e 21 settembre 2023. Un appuntamento che chiama al confronto diretto con le istituzioni, associazioni ed esperti del settore di riferimento.

La Fondazione Rubes Triva sarà presente con il seminario

“Organizzazioni affidabili, etiche e sostenibili.” DALLE NORME TECNICHE AI CASI DI STUDIO

del modulo B2 della Scuola Alta Formazione “Alberto Andreani”.

Per iscriversi: <https://www.safetyexpo.it/agenda-dettaglio/1662>

**SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO**

la Carta di Urbino
e la Fondazione Rubes Triva

...e.
sulle problematiche ancora
ativa tutela della salute, della
...ato ad accoglierli e diffonderli.

...sicurezza e il benessere riguardano le persone che l'
...ambiente lavorativo. Ci si ammala e si muore sul lavoro

7 La sicurezza e il benessere richiedono un
essere e di agire delle persone che
possono contribuire alla gestione di

SEMINARIO

6 OTTOBRE 2023 ORE 10.00
TORINO c/o
International Training Center ILO



Il **6 ottobre 2023** la Fondazione Rubes Triva sarà presente alla sede di ITC-ILO (Sala 94/Padiglione Africa) a Torino in Via Maestri del Lavoro, 10 con il seminario:

Salute e Sicurezza sul Lavoro La Carta di Urbino e la Fondazione Rubes Triva

Per leggere il programma ed iscriversi è necessario accedere all'area riservata alle aziende del sito della Fondazione Rubes Triva oppure inviare una e-mail a segreteria@fondazionerubestriva.it

Salute, Sicurezza, Sostenibilità



AMBIENTE LAVORO

22° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

10 • 12 OTTOBRE 2023 • BOLOGNA

Dal 10 al 12 ottobre 2023 a BolognaFiere si terrà Ambiente Lavoro, per maggiori informazioni visitare il sito <https://fiera.ambientelavoro.it/it/>

Gli appuntamenti in programma della Fondazione Rubes Triva in fiera saranno:



(presto sarà disponibile il programma dettagliato)

e, a seguire, alle **ore 14.00**, il seminario/webinar

“Il nuovo codice degli appalti e le ricadute sul piano della salute e sicurezza sul lavoro”

del modulo B5 della Scuola Alta Formazione “*Alberto Andreani*”.

Prossimamente tutti i dettagli utili per la partecipazione.



Il 6 settembre 2023 è stata depositata a Ventotene, capitale morale ed intellettuale d'Europa, presso il Municipio, la Carta di Urbino.

Alla Cerimonia hanno partecipato Carmine Caputo, Sindaco di Ventotene, Angelo Curcio e Giuseppe Mulazzi, Presidente e Direttore della Fondazione Rubes Triva, Pier Virgilio Dastoli, Presidente del Movimento europeo, William Cockburn, Direttore Esecutivo dell'Agenzia Europea Eu-Osha, Filippo Brandolini, Presidente di Utilitalia, Ferdinando Di Mezza, Vicepresidente FISE Assoambiente e Paolo Pascucci, Professore ordinario di Diritto del lavoro e Presidente dell'Osservatorio Olympus dell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo.

Tra gli interventi autorevoli:

William Cockburn *"L'Agenzia Europea Eu-Osha rinnova il proprio impegno verso la Carta di Urbino; contribuendo alla sua diffusione e alla sua visibilità"*:
<https://youtu.be/vGMe91N7kbI>

Giuseppe Mulazzi *"I principi della Carta di Urbino sono universali. In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro bisogna parlare la stessa lingua"*

Prof. **Paolo Pascucci** *"Non dobbiamo arrenderci di fronte al pessimismo che scaturisce dalle tragedie. Il nostro impegno deve essere continuo"*

È possibile visionare il video della conferenza al seguente link:

<https://youtu.be/Q1IwxLpEDks>

Per firmare la **Carta di Urbino** cliccare il banner sottostante:



NEWS E APPROFONDIMENTI

SÌ AI SUBAPPALTI «A CASCATA» SE LI PREVEDONO I BANDI DI GARA

Luigi Caiazza,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi", 5 settembre 2023***7**

CONVENZIONI ILO: CON LA LEGGE 84/2023 SI PUNTA AD AMBIENTI DI LAVORO PIÙ SANI E SICURI

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 30 agosto 2023***9**

SICUREZZA, FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO ANCORA IN STAND-BY

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 agosto 2023***12**

ATTREZZATURE DI LAVORO: RIDISEGNATO L'ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI A EFFETTUARE LE VERIFICHE OBBLIGATORIE

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 9 agosto 2023***14**

TECNICI ANTINCENDIO, OBBLIGO DI QUALIFICAZIONE DAL 25 SETTEMBRE

Camilla Colombo e Camilla Curcio,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 luglio 2023***16**

SENTENZE

INFORTUNI SUL LAVORO, TRANSAZIONE E SUCCESSIVO AGGRAVAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SALUTE

Marco Tesoro,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 settembre 2023***18**

RISCHIO INTERFERENZIALE ESTERNO DA VALUTARE NEL DVR ANCHE A TUTELA DEI LAVORATORI DI TERZI

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 agosto 2023***20**

IN CASO D'INFORTUNIO RISPONDE ANCHE IL DATORE APPARENTE

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 29 agosto 2023***23**

DOMESTICA GIÙ DALLA SCALA, SPETTA AL DATORE PROVARE L'ASSENZA DI COLPA

Mauro Pizzin,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 24 agosto 2023***26**

LA PROVA LIBERATORIA CAMBIA SE LE MISURE DI SICUREZZA SONO O MENO «NOMINATE»*Valeria Zeppilli,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 1° agosto 2023***29**

OBBLIGO DI FORMAZIONE FUORI DALL'ORARIO PART TIME*Giampiero Falasca,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 21 luglio 2023***30**

L'ESPERTO RISPONDE**32**

RASSEGNA NORMATIVA**38**

Chiusa in redazione il 7 settembre 2023

news e approfondimenti

Sì ai subappalti «a cascata» se li prevedono i bandi di gara

Luigi Caiazza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 5 settembre 2023

Dal 1° luglio scorso negli appalti pubblici non esiste più il divieto del subappalto cosiddetto "a cascata". Finora il legislatore italiano aveva sempre confermato tale divieto, soprattutto per contenere la corruzione, dettando una disciplina rigida, dettagliata e limitativa, facendo così fronte anche a possibili incertezze della stessa Pa nell'assumere le proprie determinazioni in sede di bando di gara. Questa scelta si era posta, però, in contrasto con la Ue, che contestava la norma nazionale in quanto non conforme ai principi di parità di trattamento, trasparenza e proporzionalità, imponendo limitazioni non previste a livello europeo. Da qui le sentenze della Corte di giustizia 63/2018 e 402/2018.

Il nuovo Codice degli appalti, introdotto con il Dlgs 36/2023, con l'articolo 119 si è uniformato al quadro normativo europeo, aprendo al subappalto a cascata, stabilendo che le stazioni appaltanti, tenuto conto della natura e complessità delle lavorazioni, in base all'articolo 119, comma 17, «indicano nei documenti di gara le prestazioni o lavorazioni oggetto di contratto di appalto che, pur subappaltabili, non possono formare oggetto di ulteriore subappalto».

In linea di principio, dunque, il subappalto a cascata è consentito, salvo che il bando di gara non disponga diversamente. Il legislatore non ha indicato, però, le modalità di applicazione della nuova previsione di legge, né se ci sia, come dovrebbe esserci, un limite al numero dei subappaltatori che potranno partecipare allo stesso subappalto, né quali siano i rapporti tra stazione appaltante, affidatario, subappaltatori, quelli a cascata, e le rispettive responsabilità.

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 119, comma 6, del codice in esame, l'aggiudicatario è responsabile in solido con il subappaltatore (non vengono citati gli eventuali altri subappaltatori) per gli obblighi retributivi e contributivi, secondo quanto stabilito dall'art 29 del Dlgs 276/2003. Tale principio di solidarietà non ricorre quando il subcontraente è una micro o piccola impresa (articolo 119, comma 11), intendendosi per micro l'impresa quella con meno di 10 dipendenti e fatturato non superiore a 2 milioni e piccola quella che occupa

da 10 a 49 dipendenti con fatturato superiore a 10 milioni (articolo 2 del Dm 18 aprile 2005).

A differenza dell'articolo 105 del Dlgs 50/2016 (il precedente codice), l'articolo 119 aggiunge alla responsabilità del contraente principale nei confronti della stazione appaltante quella solidale del subappaltatore per le prestazioni oggetto del contratto di subappalto.

In materia di sicurezza sul lavoro è obbligo dell'affidatario curare il coordinamento di tutti i subappaltatori operanti nel cantiere per rendere i rispettivi piani operativi di sicurezza compatibili tra loro e coerenti con quello operativo proprio, come definito dall'articolo 89, comma 1, lett. h), del Dlgs 81/2008.

La decorrenza delle disposizioni di cui all'articolo 119 dal 1° luglio 2023 deve ritenersi applicabile nei confronti dei contratti di subappalto relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato dopo quest'ultima data. In tal senso, per fatto analogo, si era già espresso l'Ispettorato nazionale con nota prot. 1049 del 19 maggio 2022 (si veda il Sole 24 Ore del 20 maggio 2022).

news e approfondimenti

Convenzioni ILO: Con la Legge 84/2023 si punta ad ambienti di lavoro più sani e sicuri

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 30 agosto 2023

Nel corso degli ultimi decenni il tema del lavoro in ambito internazionale sta assumendo, invero, sempre più una maggiore rilevanza; in passato, si trattava di una problematica che, tutto sommato, si pensava che interessasse principalmente il settore marittimo e ciò ha portato molti paesi, tra cui l'Italia, a ratificare la Convenzione internazionale MLC 2006 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Tuttavia, il progressivo processo di globalizzazione dell'economia ha riprodotto su scala planetaria il problema delle tutele essenziali per le lavoratrici e i lavoratori e la necessità d'introdurre strumenti efficaci per il contrasto al fenomeno di dumping commerciale, basato anche sull'applicazione di livelli più bassi di tutela delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro rispetto a quelli praticati dagli altri paesi concorrenti.

Si tratta, invero, di una realtà ben nota, che si stima provochi ogni anno oltre 3 milioni di morti sul lavoro, che ha spinto da tempo l'ILO ad ampliare le quattro categorie di principi e diritti fondamentali sul lavoro, aggiungendo anche quella della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le Convenzioni internazionali dell'ILO

Alla luce, quindi, di questo scenario la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione n.155/1981 e la Convenzione n.187/2006, in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, che stabiliscono una serie di principi fondamentali e un insieme di misure di tutela minimali; com'è noto, tali provvedimenti, per la loro stessa natura, non sono però immediatamente efficaci negli ordinamenti nazionali ma richiedono la ratifica da parte dei singoli paesi.

E anche l'Italia, dopo un articolato iter, con la legge 8 giugno 2023, n.84, anch'essa ha finalmente ratificato queste due Convenzioni internazionali che,

per altro, spesso sono incluse anche negli accordi commerciali e nelle regole di finanziamento internazionale.

Il quadro dei principi e delle misure generali

Nello specifico, va osservato, in termini generali, che, per quanto riguarda la Convenzione n.187/2006, prevede che ogni paese ratificante deve impegnarsi in pieno per far sì che il diritto alla salute e la sicurezza di ogni lavoratrice e lavoratore sia pienamente tutelato nell'ordinamento interno, attraverso una serie di direttrici fondamentali.

Una di queste è l'adozione di una Politica nazionale di prevenzione, con la consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative (artt. 2-3), orientata al miglioramento continuo SSL (art.2), con lo sviluppo di un programma nazionale (art.5).

Al tempo stesso, va sottolineato che tale Convenzione obbliga all'art.4 anche i singoli stati ratificanti a stabilire meccanismi volti ad assicurare il rispetto della legislazione, non solo tramite le ispezioni (art.4), promuovere la ricerca nella salute e la sicurezza sul lavoro e a definire anche meccanismi di sostegno per il miglioramento progressivo delle condizioni nelle micro e piccole imprese (art.4, c.1, lett. m).

E sulla stessa lunghezza d'onda si colloca la Convenzione n.155/1981, che stabilisce una serie di ulteriori misure di tutela minimali, riconoscendo, tra l'altro, espressamente il principio di autotutela del lavoratore in caso di pericolo imminente e grave per la vita o la salute (art.19) e qualificando come essenziale la cooperazione nell'impresa tra datore di lavoro e i lavoratori o i loro rappresentanti (art.20).

Legislazione italiana e azioni del Ministero del Lavoro e P.S.

Va osservato, infine, che nel complesso questi due importanti provvedimenti internazionali definiscono un quadro di principi e di misure che, per quanto riguarda l'Italia, sostanzialmente sono già presenti da tempo nel nostro ordinamento giuridico, in particolare nella Costituzione e nel D.Lgs. n.81/2008, e va sottolineato che, malgrado diverse criticità esistenti, oggi sono a livello europeo una delle legislazioni più avanzate.

Sarà necessaria, comunque, anche un'opera di verifica della legislazione nazionale e di aggiornamento normativo che, per altro, il Ministero del Lavoro e P.S. ha già riavviato con più intensità negli ultimi anni, con il D.L.

n.146/2021 e con il D.L. n.48/2023 (convertito con modifiche dalla legge n.85/2023), e attraverso un confronto più stretto con le parti sociali e, elemento assolutamente innovativo, da ultimo anche con le associazioni professionali – scientifiche e i Consigli nazionali delle professioni tecniche regolamentate.

news e approfondimenti

Sicurezza, formazione dei datori di lavoro ancora in stand-by

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza,

Il Sole24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 agosto 2023

Non è ancora operativo l'obbligo di formazione in materia di sicurezza a carico dei datori di lavoro, previsto dall'articolo 37, comma 7, del Dlgs 81/2008, come modificato dalla legge 215/2021 di conversione del Dl 146/2021. Perché esso si realizzi, infatti, va posto in essere un accordo Stato Regioni di aggiornamento in materia formativa che avrebbe dovuto essere emanato il 30 giugno 2022.

La questione ha radici antiche. La sicurezza nei luoghi di lavoro non può prescindere, infatti, dalla formazione e informazione di tutti i soggetti che partecipano all'attività, indipendentemente dal proprio ruolo: di esecuzione, di preposto, di dirigente e, di recente, dello stesso datore di lavoro. Di quanto sopra, seppure in forma molto generica, era consapevole lo stesso legislatore italiano, che già con l'articolo 4 del Dpr 547/1955 aveva sancito, tra gli obblighi del datore di lavoro, quello di «rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione di cartelli», senza precisarne, però, le modalità.

Solo con il recepimento della Direttiva europea 89/191, tramite il Dlgs 626/1994 (articoli 26 e 27), veniva dato risalto all'informazione e alla formazione dei lavoratori e alle modalità di erogazione della stessa. L'argomento è stato più recentemente oggetto di una articolazione più compiuta, mediante gli articoli 36 e 37 del Dlgs 81/2008 (il Testo unico salute e sicurezza sul lavoro) che ha, a sua volta, provveduto al riassetto e alla riforma della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, in attuazione della legge delega 123/2007, nonché al recepimento di 3 direttive comunitarie e all'attuazione della legge comunitaria 13/2006.

Proprio l'articolo 37 demandava a un Accordo della Conferenza Stato Regioni e Province autonome, la definizione della durata, i contenuti minimi e le modalità di formazione che veniva alla luce il 21 dicembre 2011 e che subiva un adeguamento con successivo Accordo del 25 luglio 2012.

Sul tema, divenuto ormai di fondamentale importanza, il legislatore ha continuato ad intervenire adottando varie integrazioni e aggiornamenti, prima con il DI 146/2021, convertito dalla legge 215/2021 e, per ultimo, con l'articolo 14 del DI 48/2023, convertito dalla legge 85/2023.

Premesso che con il DI 146/2021 veniva stabilita, tra l'altro, l'emanazione di un nuovo Accordo, per l'aggiornamento in materia di formazione, il quale avrebbe dovuto essere emanato entro il 30 giugno 2022, veniva altresì stabilito, sempre in materia di formazione, che oltre ai dirigenti e ai preposti, anche i datori di lavoro «ricevono una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo» di cui è stato fatto sopra cenno, ma che non è ancora venuto alla luce. Pertanto, l'obbligo di formazione da parte dei datori di lavoro non è da ritenersi ancora operativo.

Né, per lo stesso motivo e, malgrado l'attualità degli infortuni (secondo i dati Inail, 245.857 nel periodo gennaio-maggio 2023, di cui 450 mortali, 104 dei quali in itinere), si ritiene applicabile l'articolo 14 del recente DI 48/2023, convertito dalla legge 85/2023 allorché, integrando l'articolo 37 del Testo unico in materia di sicurezza, prevede il monitoraggio dell'applicazione degli Accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Si tratta di una nuova disposizione per la quale, però, non è stata prevista alcuna sanzione a carico dei soggetti erogatori inadempienti, siano essi i datori di lavori oppure quelli indicati dal decreto interministeriale 6 marzo 2013.

Per quanto concerne, infine, la figura del datore di lavoro, pubblico e privato, si ritiene che vada fatto riferimento alla definizione che ne dà l'articolo 2, lett. b), del Dlgs 81/2008.

news e approfondimenti

Attrezzature di lavoro: ridisegnato l'elenco dei soggetti abilitati a effettuare le verifiche obbligatorie

Mario Gallo,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 9 agosto 2023

Nell'ultimo decennio, la disciplina sulle attrezzature di lavoro ha fatto importanti passi in avanti anche per quanto riguarda l'accertamento del mantenimento, nel corso del tempo, dei necessari requisiti di sicurezza; sotto tale profilo va rilevato che, con l'emanazione del decreto direttoriale 92 dei ministeri del Lavoro, Salute e delle Imprese e del Made in Italy del 1° agosto 2023, è stato aggiornato l'elenco ufficiale (previsto al punto 3.7 dell'allegato III del decreto 11 aprile 2011) dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro in base all'articolo 71, comma 11, del Dlgs 81/2008.

Tale provvedimento, che sostituisce integralmente il precedente elenco allegato al decreto direttoriale 76 del 20 giugno 2023, è il quarantaduesimo elenco dei soggetti verificatori previsti dal particolare regime disegnato dall'articolo 71, comma 11, per le attrezzature di lavoro considerate a maggior rischio d'incidenti per i lavoratori e i terzi, previste dall'allegato VII dello stesso decreto come, ad esempio, le scale aeree a inclinazione variabile, le piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne, gli apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 chilogrammi non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile.

Regime applicativo

Sotto tale profilo è importante precisare che il datore di lavoro ha l'obbligo di sottoporre le attrezzature di lavoro riportate nell'allegato VII del Dlgs 81/2008 a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La stessa norma prevede, inoltre, che per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'Inail, che vi provvede nel termine di 45 giorni dalla richiesta; una volta decorso inutilmente tale termine, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati. Le successive verifiche sono effettuate liberamente a scelta del datore di lavoro dalle Asl o, ove ciò sia

previsto con legge regionale, dall'Arpa, oppure da soggetti pubblici o privati abilitati che devono essere, pertanto, inseriti nell'elenco ora aggiornato con il decreto direttoriale 92 del 1° agosto 2023.

Obbligo di verifica dell'abilitazione

Importante è anche sottolineare che, sul piano applicativo, il Dm 11 aprile 2011 detta le norme regolamentari per quanto riguarda le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche e i criteri per l'abilitazione dei soggetti incaricati dei controlli; si osservi che sulla materia in diverse occasioni è intervenuto il ministero del Lavoro con le circolari 21/2011, 11/2012, 22/2012, 23/2012 e 9/2013, in quanto sussistono diverse zone d'ombra che spesso mettono a dura prova imprese e professionisti.

Infine, va anche sottolineato che il datore di lavoro ha un onere di fondamentale importanza: accertarsi preventivamente, prima di conferire l'incarico al soggetto verificatore prescelto, che lo stesso sia inserito nell'elenco ufficiale. Si tratta di un controllo che assume una particolare valenza, in quanto occorre tener presente che l'abilitazione è rilasciata previo accertamento di una serie di requisiti specifici in assenza dei quali il soggetto, pubblico o privato, non è autorizzato a operare. Peraltro, è anche importante che il datore di lavoro si accerti, in costanza del rapporto, che il soggetto a cui si è affidato non abbia riportato eventuali provvedimenti di sospensione o di cancellazione dal predetto elenco.

news e approfondimenti

Tecnici antincendio, obbligo di qualificazione dal 25 settembre

Mauro Pizzin,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 luglio 2023

L'ultimo tassello della rivoluzione normativa che, con i tre decreti entrati in vigore lo scorso anno, ha abrogato il decreto del 1998 sulla sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro riguarda l'obbligo di qualificazione dei tecnici manutentori, operativo dal 25 settembre.

La proroga è stata decisa da un decreto ministeriale del 15 settembre 2022 che è intervenuto sul cosiddetto Dm Controlli, il primo dei tre decreti emanati a inizio settembre 2021 in materia di prevenzione incendi nei luoghi di lavoro.

Il Dm 1° settembre 2021 - «Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio» -, oltre a definire i concetti di manutenzione, tecnico manutentore qualificato, qualifica, controllo periodico e sorveglianza, delinea nell'allegato II il percorso di formazione per la figura di tecnico manutentore qualificato. Per operare nei presidi antincendio, è infatti obbligatorio conseguire l'attestazione dopo aver terminato un percorso di formazione e superato tre prove di esame presso le strutture centrali o periferiche del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Nel Dm Controlli, inoltre, l'applicazione delle norme tecniche, come Iso, Iec, En, Cei, Uni, rimane volontaria. Oltre all'attività di controllo periodico e di manutenzione a impianti, attrezzature e altri sistemi di sicurezza antincendio, effettuate da tecnici manutentori qualificati, gli stessi devono essere sorvegliati con regolarità dai lavoratori, adeguatamente istruiti, mediante la predisposizione di idonee liste di controllo.

La gestione della sicurezza antincendio sui luoghi di lavoro è al centro anche degli altri due decreti del pacchetto che hanno ampliato il raggio d'azione del Codice di prevenzione incendi del 2015: il decreto Gsa (Dm 2 settembre 2021) e il cosiddetto Minicodice (Dm 3 settembre 2021), in vigore rispettivamente dal 4 e dal 29 ottobre 2022.

Il primo, prendendo in considerazione come campo d'azione sia la routine quotidiana sia lo scenario emergenziale, impone al datore l'adozione di misure ad hoc e la redazione di un piano di intervento su una serie di casi (ad esempio, è obbligatorio nei luoghi di lavoro con almeno dieci dipendenti e in quelli aperti al pubblico, frequentati abitualmente da più di 50 persone in contemporanea, senza contare chi ci lavora).

Ma non è tutto: il decreto, infatti, dedica ampio spazio anche alle campagne di informazione e all'educazione dei lavoratori sui rischi, alle modalità di selezione, formazione e aggiornamento degli «addetti al servizio antincendio» e agli argomenti da somministrare nel percorso di preparazione.

Un ampio repertorio che va dai rischi legati alle mansioni svolte ai comportamenti da assumere in base agli scenari di emergenza, fino alla localizzazione delle vie di fuga e alle procedure da attivare in caso di incendio (tra le tante, l'innesco dell'allarme e la chiamata dei soccorsi).

Il secondo, invece, sposta il focus sui criteri semplificati per la valutazione del rischio di incendio e sulle misure di prevenzione, protezione e gestione da adottare nel caso di uffici, aziende e fabbriche a basso rischio, privi di regola tecnica verticale. Elencando sei requisiti per individuarli: affollamento pari o inferiore a 100 persone; superficie lorda non superiore a 1000 metri quadrati; piani collocati a quote comprese tra -5 e 24 metri; assenza di massicce quantità di materiali combustibili, di sostanze nocive e lavorazioni pericolose.

Affidarsi esclusivamente ai parametri, tuttavia, non è sufficiente: il giudizio finale dipende dall'iter di valutazione, che accerta in via definitiva lo status del luogo di lavoro (valutando, ad esempio, la presenza di ipotetiche sorgenti di innesco e la potenziale formazione di atmosfere esplosive; o ancora, studiando il contesto nel quale i pericoli sono inseriti, dalle condizioni di accessibilità e viabilità alle volumetrie) e l'effettivo posizionamento nella fascia a basso rischio. In assenza di conferma, occorre rifarsi al Codice di prevenzione incendi.

Il datore, dunque, dovrà partire dai risultati raccolti per definire una strategia antincendio mirata e predisporre i dovuti adeguamenti, soprattutto quelli necessari a una progettazione inclusiva degli edifici e a garantire a tutti lo stesso grado di tutela.

sentenze

Infortunati sul lavoro, transazione e successivo aggravamento delle condizioni di salute

Marco Tesoro,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 settembre 2023

Il danneggiato che abbia transatto la lite può sempre chiedere il risarcimento dei danni alla persona manifestatisi successivamente e non prevedibili al momento della transazione, quand'anche le parti abbiano fatto riferimento in transazione ai danni futuri.

Così la Corte di cassazione, con l'ordinanza 25603 del 1° settembre 2023.

Il caso trae origine dall'infortunio sul lavoro occorso a un dipendente, oggetto di transazione stragiudiziale con la società datrice di lavoro. Successivamente, il lavoratore agiva in giudizio per l'accertamento dell'imprevedibile aggravamento delle proprie condizioni di salute e il conseguente diritto al risarcimento dei danni subiti.

La Corte d'appello, confermando la sentenza del Tribunale, rigettava le pretese dell'appellante rilevando che non avesse fornito nel corso del giudizio di primo grado alcuna prova circa il preteso imprevedibile aggravamento delle proprie condizioni di salute post transazione. Avverso le pronunce dei giudici di merito, il lavoratore ricorreva in cassazione.

La Corte di legittimità, in via di premessa e richiamando il proprio consolidato orientamento, rileva come il danneggiato che abbia transatto la lite può sempre chiedere il risarcimento dei danni alla persona manifestatisi successivamente e non prevedibili al momento della transazione, quand'anche le parti abbiano fatto riferimento in transazione ai danni futuri.

A tal fine, il ricorrente ha l'onere di individuare specificamente gli elementi idonei a consentire la revisione della liquidazione del danno a causa di aggravamenti successivi e sopravvenuti alla formazione del giudicato, che devono necessariamente essere riconducibili:

- (a) ad un'obiettiva impossibilità di accertare, al momento della prima liquidazione, fattori attuali capaci, nell'ambito di una ragionevole previsione, di determinare l'aggravamento futuro;
- (b) all'impossibilità, ancora con riferimento alla prima liquidazione, di prevederne gli effetti;
- (c) all'insussistenza di un evento successivo avente efficacia concausale dell'aggravamento».

Nel caso di specie, il ricorso è stato rigettato in quanto il lavoratore non aveva fornito la prova dell'imprevedibilità del danno subito che si sarebbe aggravato. A tale scopo, la Corte rammenta che non è sufficiente la patologica evoluzione successiva all'accordo transattivo, occorrendo dimostrare che essa fosse anche imprevedibile al momento della sottoscrizione dell'accordo.

La Cassazione respinge l'asserita violazione dei criteri di riparto dell'onere della prova lamentata dal ricorrente, rilevando che l'imprevedibilità dei danni futuri deve ritenersi requisito costitutivo della domanda di risarcimento e come tale deve essere allegato e provato da parte di chi agisce in giudizio in entrambe le sue componenti, l'aggravamento e l'imprevedibilità al momento della liquidazione.

Per la Cassazione si tratta di principi particolarmente consoni al tema dei danni alla persona coperti dalla transazione e alla sua normale efficacia preclusiva, altrimenti esposta a ogni genere di revisione postuma, con lo spostamento di una difficile prova a carico del convenuto che nulla potrebbe sapere dell'aggravamento subito dalla vittima e della sua prevedibilità o meno.

sentenze

Rischio interferenziale esterno da valutare nel Dvr anche a tutela dei lavoratori di terzi

Mario Gallo,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 agosto 2023

La gestione dei rischi per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro è irta di criticità, specie quando hanno una natura interferenziale derivante dalla compresenza, all'interno di uno stesso teatro lavorativo, di lavoratori appartenenti a diversi datori di lavoro.

Esistono, tuttavia, anche rischi interferenziali riconducibili all'ampia categoria degli eventi naturali sui quali, specie negli ultimi anni, la giurisprudenza ha iniziato ad assumere una posizione che sta man mano sempre più consolidandosi.

Sotto tale profilo appare particolarmente interessante la sentenza della Cassazione penale 31816/2023, che proprio in riferimento a questa categoria di rischi ha espresso alcuni indirizzi in ordine alla tutela dei lavoratori di terzi e la prevedibilità degli eventi.

La vicenda affrontata riguarda il disastro ferroviario verificatosi nel dicembre 2009 sulla tratta ferroviaria Sassari-Chilivani, in cui perse la vita un macchinista di T. S.p.A., alla conduzione di un treno in transito impattato violentemente contro un grosso masso, di circa 30 tonnellate per un volume di circa 15 metri cubi, posizionatosi sui binari a seguito di una frana.

Il Tribunale e la Corte d'appello hanno ritenuto responsabili del reato di omicidio colposo, con violazione delle norme antinfortunistiche, di cui all'articolo 589 del codice penale il Responsabile della Direzione territoriale di produzione, ritenuto datore di lavoro-dirigente, e quello della Gestione operativa territoriale dell'impresa concessionaria della gestione della rete ferroviaria.

In particolare, il primo nel proporre ricorso per cassazione ha censurato l'operato dei giudici di merito sotto vari profili e, in particolare, ha lamentato violazioni di legge e vizio motivazionale cumulativo con riferimento alla ritenuta prevedibilità ed evitabilità dell'evento, da reputarsi invece eccezionale alla

stregua di una valutazione ex ante, laddove la Corte territoriale avrebbe mosso dalla mera constatazione ex post dell'infortunio verificatosi senza peraltro considerare il legittimo affidamento dell'imputato sulla condotta altrui.

Più precisamente, a suo avviso le risultanze processuali, in particolare le considerazioni tecniche del consulente della difesa circa l'eccezionalità dell'evento tale da renderlo imprevedibile, sarebbero state inopinatamente superate del giudice di merito senza il sostegno di difformi indicazioni scientifiche. La Cassazione nel ritenere come infondati entrambi i ricorsi ha tenuto a precisare due profili.

La tutela del lavoratore di un terzo

In breve, il primo riguarda la tutela del lavoratore di un terzo; la giurisprudenza di legittimità già in varie occasioni ha tenuto a precisare che in tema di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro le norme antinfortunistiche sono dettate a tutela non soltanto dei lavoratori nell'esercizio della loro attività, ma anche dei terzi che si trovino nell'ambiente di lavoro, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di dipendenza con il titolare dell'impresa.

Pertanto, ove in tali luoghi si verificano, a danno del terzo, i reati di lesioni o di omicidio colposi, è ravvisabile la colpa per violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, purché sussista, tra siffatta violazione e l'evento dannoso, un legame causale e la norma violata miri a prevenire l'incidente verificatosi, e sempre che la presenza di soggetto passivo estraneo all'attività e all'ambiente di lavoro, nel luogo e nel momento dell'infortunio, non rivesta carattere di eccentricità tale da fare ritenere interrotto il nesso eziologico.

Mancata valutazione del rischio specifico nel Dvr

Quindi, nel caso di specie le norme antinfortunistiche trovano piena applicazione e l'imputato nella sua qualità di datore avrebbe dovuto valutare il rischio specifico da frane all'interno del Documento di valutazione dei rischi (Dvr); peraltro non si tratta, ad avviso dei giudici, di un rischio di natura eccezionale non prevedibile, in quanto l'area in cui è accaduto l'incidente già risultava classificata come altamente pericolosa e i sistemi di protezione erano inadeguati in confronto ad un masso di quelle dimensioni.

Si trattava, quindi, di rischio gestibile non solo con un intervento di rimozione del versante roccioso ma anche mediante la predisposizione, da parte del gestore della rete, di una galleria quale idonea barriera protettiva dei binari. L'evento è stato, quindi, accertato come essere la concretizzazione del rischio che le regole cautelari violate miravano a prevenire, nonché ritenuto prevedibile ed evitabile con specifica individuazione del comportamento alternativo lecito, tanto in termini di effettiva valutazione del rischio nella redazione del Dvr, quanto in termini di effettivo intervento protettivo dei binari mediante l'esecuzione di una galleria.

Pertanto, in definitiva, il lavoratore deceduto pur se appartenente a un terzo datore di lavoro doveva essere tutelato anche da siffatto rischio lavorativo, pur essendo esterno, in quanto come detto prevedibile e rientrante nell'alveo della sfera gestoria del datore di lavoro responsabile della sicurezza della rete ferroviaria.

sentenze

In caso d'infornio risponde anche il datore apparente

Mario Gallo,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 29 agosto 2023

Il tema dell'individuazione della figura del datore di lavoro, ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro, continua ancora a tenere banco; infatti, la Corte di cassazione recentemente ha ricostruito puntualmente, in modo magistrale, l'attuale quadro normativo, delineato dal Testo unico 81/2008, fornendo anche ulteriori interessanti orientamenti in ordine al caso, molto diffuso, del datore di lavoro che, in effetti, è solo apparente in quanto, in concreto, i poteri di gestione sono esercitati da uno di fatto.

In particolare, la Sezione IV penale, con la sentenza 30167/2023, ha affrontato, forse per la prima volta con un approfondimento sistematico e a trecentosessanta gradi, tale fattispecie che appare essere particolarmente diffusa specie nel variegato mondo delle piccole imprese.

La vicenda affrontata riguarda il decesso di un operaio all'interno di un cantiere edile, in cui erano in corso dei lavori di ristrutturazione di un capannone, caduto da un ponteggio, da un'altezza di almeno sette metri, risultato non a norma in quanto sprovvisto dei prescritti parapetti.

Sia il Tribunale, sia la Corte d'appello hanno ritenuto responsabili del reato di omicidio colposo, con violazione delle norme antinfortunistiche, di cui all'articolo 589 del codice penale, diversi soggetti tra cui il titolare dell'impresa edile che stava svolgendo in subappalto i lavori, nonché il padre di questi che, in base agli accertamenti compiuti, è risultato essere l'amministratore di fatto.

Titolarità solo formale dell'impresa

Il titolare dell'impresa ha proposto così ricorso per cassazione, lamentando l'erronea applicazione della legge penale, facendo rilevare che in tema di reati colposi omissivi la più recente giurisprudenza della Corte di legittimità richiede che sia accertata in concreto l'effettiva titolarità del potere-dovere di gestione della fonte di pericolo alla luce delle specifiche circostanze in cui si è verificato l'evento.

La titolarità di una posizione di garanzia e la violazione di una norma cautelare non possono, quindi, determinare un automatico addebito di responsabilità colposa a carico del garante, imponendo il principio di colpevolezza non solo la verifica della sussistenza della violazione della regola cautelare, ma anche di ulteriori elementi.

Invece, a suo avviso, nel caso di specie in capo allo stesso non è configurabile la titolarità della posizione di garanzia di datore di lavoro, in quanto solo formale intestatario della ditta "A.M.C." e mai si era interessato in concreto della gestione di tale attività.

Peraltro, erano emerse anche diverse testimonianze in merito al fatto che fosse solo formalmente intestatario della ditta; l'effettivo datore di lavoro sarebbe invece, sempre a suo avviso, da individuarsi nel proprio padre che gestiva di fatto tutte le attività della ditta, compresi i rapporti con i lavoratori.

Interposizione fittizia e titolarità del rapporto di lavoro

La Cassazione ha, tuttavia, rigettato il ricorso, precisando tra l'altro che «Il tema della rimproverabilità che attiene ai reati colposi in materia antinfortunistica deve essere riferito anche all'assunzione soltanto formale della carica di legale rappresentante della società alle cui dipendenze è posto il lavoratore, e su cui i terzi fanno affidamento»; infatti, sottolinea ancora che «Escludere tale possibilità significherebbe svuotare di significato la responsabilità penale colposa derivante da una posizione di garanzia, i cui obblighi, come è noto, possono derivare dalla legge, da contratto, da precedente attività svolta, o da altra fonte obbligante da individuarsi a cura dell'interprete».

In altri termini, si consentirebbe attraverso l'interposizione fittizia, come nel caso de quo, di vanificare la cogenza della tutela penale per omissione di cautele doverose correlate alla salvaguardia di soggetti ritenuti dall'ordinamento bisognevoli di protezione, anche in relazione a quanto prevede l'articolo 32 della Costituzione.

Ecco, quindi, che anche sulla base dei precedenti insegnamenti espressi dalla stessa Cassazione, in caso d'infortunio sul lavoro la responsabilità del titolare quale datore di lavoro per la sicurezza (cfr. articolo 2, comma 1, lettera b, del Dlgs 81/2008), obbligato pertanto a effettuare la valutazione dei rischi e adattare le conseguenti misure di tutela, non può venir meno per il fatto che il

ruolo rivestito sia meramente apparente, e ciò in ragione della posizione di garanzia ad esso assegnata dall'ordinamento.

La fonte dell'obbligo, nel caso in esame, deve essere individuata nella titolarità del rapporto di lavoro in capo all'imputato, che ha assunto la veste di amministratore della impresa edile, impegnandosi contrattualmente.

Pertanto, alla luce di ciò è possibile affermare il seguente principio: in tema d'infortuni sul lavoro, in base alla lettura combinata degli articoli 2 e 299 (principio di effettività) la titolarità solo formale della qualifica di amministratore di società, a cui fa capo il rapporto di lavoro con il dipendente, non costituisce una causa di esonero da responsabilità in caso di omissione delle cautele prescritte in materia antinfortunistica; le due norme, infatti, prevedono una corresponsabilità sia del formale titolare della qualifica di datore di lavoro, sia di colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, ne eserciti in concreto i poteri giuridici.

sentenze

Domestica giù dalla scala, spetta al datore provare l'assenza di colpa

Mauro Pizzin,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 24 agosto 2023

La richiesta di risarcimento del danno presentata al datore di lavoro da una domestica infortunatasi cadendo dalla scala mentre rimuoveva delle tende ha fornito alla Cassazione, sezione lavoro, l'occasione per ricordare la ripartizione degli oneri probatori in materia di responsabilità datoriale conseguente alla violazione delle regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nella vicenda, decisa con l'ordinanza 25217/2023 di ieri, la richiesta di risarcimento era stata respinta in entrambi i gradi di merito perché la lavoratrice avrebbe dovuto provare, oltre all'inadempimento datoriale, anche l'esistenza di un nesso di causalità tra l'inadempimento stesso e il danno alla salute subito.

Più nello specifico, era stato evidenziato che la domestica, per poter lavare le tende nei cambi di stagione, si serviva solitamente di una scala con l'ausilio del datore di lavoro, nella circostanza assentatosi temporaneamente dall'abitazione: per la Corte mancava la prova che fosse stato impartito l'ordine di compiere comunque quella operazione e che la scala usata non avesse una base stabile. Si riteneva, infine, non addebitabile al datore la presenza di un tappeto su cui la scala sarebbe scivolata, potendo essere quest'ultimo facilmente rimosso dalla donna.

Di parere totalmente contrario la Cassazione, a cui la lavoratrice aveva fatto ricorso, secondo cui, una volta dimostrata l'esistenza del rapporto di lavoro, dell'infortunio e del nesso di causalità tra l'impiego di un determinato strumento di lavoro e il danno, incombe sul datore l'obbligo di dimostrare di avere adottato tutte le misure cautelari necessarie a evitare il danno, dal momento che la domestica aveva subito l'infortunio lavorando e senza aver messo in atto alcun comportamento anormale.

La corte di legittimità ha ricordato come sia consolidata in dottrina e in giurisprudenza la tesi secondo cui la responsabilità datoriale conseguente alla violazione delle regole dettate per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

ha natura contrattuale, dal momento che il contenuto del contratto individuale risulta integrato per legge, in base all'articolo 1374 del Codice civile, dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza.

Da questo contesto - chiarisce la Cassazione - non deriva una responsabilità oggettiva del datore ma occorre pur sempre l'elemento della colpa, la cui necessità va però coordinata con il particolare regime probatorio della responsabilità contrattuale, cosicché grava quindi sul "debitore di sicurezza" l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione, mentre il lavoratore creditore deve provare, come detto, sia le lesioni all'integrità psico-fisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa.

sentenze

La prova liberatoria cambia se le misure di sicurezza sono o meno «nominate»

Valeria Zeppilli,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 1° agosto 2023

Il lavoratore che ha subito un infortunio sul lavoro o è vittima di malattia professionale e vuole rivendicare il danno subito chiedendo il risarcimento integrale al datore di lavoro è assoggettato a un onere probatorio agevolato.

La sezione lavoro della Corte di cassazione, nell'ordinanza numero 21955/2023, ha infatti ricordato che è onere del dipendente che chiede di essere risarcito dimostrare il fatto che costituisce l'inadempimento del datore di lavoro e il nesso di causalità materiale tra tale inadempimento e il danno subito. Il lavoratore non è invece tenuto a provare la colpa della controparte e ciò in virtù della regola posta dall'articolo 1218 del Codice civile, il quale stabilisce che il debitore che non esegue con esattezza la prestazione dovuta deve risarcire il danno cagionato, salvo che non riesca a dimostrare che, alla base del proprio inadempimento o ritardo, vi sia stata un'impossibilità della prestazione a lui non imputabile.

In relazione alla prova liberatoria del datore di lavoro, i giudici di legittimità hanno fornito un chiarimento in più, distinguendo il caso in cui l'omissione abbia riguardato delle misure di sicurezza espressamente previste dalla legge o da altra fonte vincolante da quello in cui le misure omesse dovevano essere ricavate dall'articolo 2087 del Codice civile, che pone la regola generale in forza della quale l'imprenditore, nell'esercizio dell'impresa, deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Nella prima ipotesi, ovvero se a essere omesse siano state delle misure "nominate", il datore di lavoro fornisce la prova liberatoria limitandosi a negare gli stessi fatti provati dal lavoratore; nella seconda ipotesi, invece, quando l'omissione abbia riguardato delle misure "innominate", la prova liberatoria è connessa alla misura di diligenza ritenuta esigibile e quindi determina l'onere di dimostrare di aver adottato gli specifici comportamenti derivanti dalle conoscenze sperimentali e tecniche.

In tale contesto, dirimente è l'utilizzo del criterio causale tipico del giudizio civile, che si fonda sulla regola cosiddetta "del più probabile che non" e che impone che il nesso – anche solo concausale – tra il fattore lavorativo e la malattia o l'infortunio del lavoratore vada apprezzato valutando in maniera critica e argomentata le risultanze istruttorie complessivamente acquisite in giudizio.

sentenze

Obbligo di formazione fuori dall'orario part time

Giampiero Falasca,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 21 luglio 2023

È legittimo il licenziamento del lavoratore part time che rifiuta di svolgere la formazione obbligatoria, in materia di sicurezza, in orario diverso da quello previsto dal proprio contratto; la prestazione nelle fasce eccedenti l'orario ridotto si qualifica, infatti, come lavoro supplementare e, come tale, non può essere rifiutata.

Con questo principio, la Corte di cassazione (sentenza 20259/2023) chiude il contenzioso avviato da un lavoratore part time che è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo, in ragione della asserita impossibilità, per il datore di lavoro, di avvalersi della sua prestazione. Impossibilità legata al fatto che questo dipendente si era rifiutato di completare il corso obbligatorio di formazione di base sulla sicurezza del lavoro, in quanto le ultime quattro ore ricadevano fuori dall'orario part time concordato con l'azienda.

Il licenziamento è stato ritenuto valido dalla Corte d'appello, che ha escluso l'esistenza del motivo ritorsivo. La Suprema corte conferma tale orientamento, partendo dalla considerazione che dalle norme vigenti emerge, a carico del datore di lavoro, un obbligo ineludibile di assicurare ai dipendenti una adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dopo aver fatto questa premessa, la sentenza affronta il cuore della questione: la sussistenza o l'insussistenza di un obbligo di erogare la formazione in materia di salute e sicurezza durante un orario corrispondente a quello concordato con il lavoratore.

La Corte risolve la questione analizzando l'articolo 37, comma 12, del decreto legislativo 81/2008; tale norma, secondo i giudici di legittimità, si limita a stabilire che la formazione debba avvenire «durante l'orario di lavoro», ma assegna alla nozione un significato molto ampio, comprensivo di ogni periodo in cui venga prestata attività di lavoro, quindi anche in orario eccedente a quello ordinario o "normale".

Tale espressione, secondo la sentenza, va intesa come riferita a tutti i periodi in cui sono esigibili delle prestazioni da parte del datore di lavoro, anche al di fuori dell'orario ordinario. Tale lettura, secondo la Suprema corte, è rafforzata dall'importanza che assegna l'ordinamento alla necessità di offrire al dipendente un'adeguata formazione, indispensabile a prevenire rischi per la sicurezza e la salute di tutti (del singolo, della intera comunità dei lavoratori e dei terzi che vengano in contatto con l'ambiente di lavoro). Di fronte alla preminenza di tale interesse, la pretesa di completare la formazione solo nell'orario corrispondente al tempo parziale concordato cede il passo rispetto ai valori tutelati dalle norme sulla sicurezza.

L'espressione di «orario di lavoro» viene considerata, quindi, come comprensiva anche dell'orario durante il quale si possono collocare prestazioni esigibili al di fuori dei limiti di tempo ordinari. Esigibilità che, nel caso in questione, sussisteva, in quanto la formazione si sarebbe dovuta svolgere in una fascia oraria qualificabile come «lavoro supplementare»; prestazione che può essere richiesta dal datore e rifiutata dal dipendente solo in presenza di comprovate esigenze, lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L'esperto risponde

■ I tempi di astensione successiva al parto

Claudia Ogriseq, Il Sole 24 Ore, Estratto da "L'Esperto risponde" 14 agosto 2023

LA DOMANDA

Una dipendente di studio odontoiatrico, con mansione di assistente alla poltrona, è stata collocata in interdizione anticipata per l'intera gravidanza (dal primo mese) a seguito di provvedimento degli uffici territoriali dell'ispettorato del Lavoro, adottato su domanda della dipendente, per presenza di agenti biologici (secondo quanto disposto dall'articolo 267 del Dlgs 81/2008) e impossibilità da parte dello studio di evitare tale rischio adibendola ad altre mansioni. Lo studio odontoiatrico applica il contratto collettivo nazionale del lavoro Studi professionali Consip. Si chiede se il periodo di astensione obbligatoria debba essere osservato fino al settimo mese dopo il parto oppure possa terminare al terzo mese, dal momento che il minore viene allattato esclusivamente con latte artificiale e, pertanto, non dovrebbe più configurarsi il rischio biologico per la salute del bambino.

LA RISPOSTA

Nel testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, si prescrivono specifiche «misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio» (articolo 6 del Dlgs 151/2001).

Tra queste misure si indicano l'obbligo di valutazione dei rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C (articolo 11 del Dlgs 151/2001) e i divieti di adibizione a specifici lavori/attività considerati pericolosi per la gravidanza o il puerperio. Ci si riferisce non solo al divieto di adibizione «al trasporto e al sollevamento di pesi, (nonché) ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri indicati nell'allegato A», che includono i lavori «che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B» (articolo 7, comma 1, del Dlgs 151/2001), ma altresì al divieto di svolgimento «durante la gravidanza» di attività che comportino esposizione a radiazioni ionizzanti «in zone classificate o, comunque,... che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza», nonché al divieto di adibire «le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione» (articolo 8, commi 1 e 3, del Dlgs 151/2001).

Invero, «qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro» (articolo 12 del Dlgs 151/2001), anche con adibizione a mansioni inferiori ma con conservazione della qualifica e della retribuzione (articolo 7, commi 3-5, del Dlgs 151/2001).

Viceversa, qualora tale modifica non sia possibile, la lavoratrice potrà essere interdetta dall'attività lavorativa mediante un provvedimento di interdizione anticipata degli uffici territoriali dell'ispettorato (cosiddetta maternità anticipata ex articolo 17, comma 2, lettere c-d, del Dlgs 151/2001). Resta inteso che tale interdizione potrà essere prorogata fino a sette mesi dopo il parto (cosiddetta maternità posticipata) anche su richiesta della dipendente, in base all'eventuale parere medico dell'Asl e alla verifica dell'effettiva impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Venendo al quesito, terminato il periodo di astensione obbligatoria (che, nel caso descritto, decorre dal primo mese di gravidanza in seguito a un provvedimento di interdizione anticipata), in caso di eventuale rientro della dipendente al lavoro, lo studio odontoiatrico sarà comunque tenuto a tutelare la salute della puerpera e del neonato. Insieme con il medico competente e il responsabile della prevenzione e protezione, dovrà, quindi, mappare e valutare i rischi legati al concreto svolgimento delle attività di assistente alla poltrona e adottare le misure necessarie per ridurli/evitarli (come la modifica temporanea delle condizioni di lavoro o dell'orario, nel rispetto dei divieti di adibizione della puerpera a lavori pericolosi, faticosi, insalubri per esposizione ad agenti biologici e/o a radiazioni ionizzanti, ex articoli 7 e 8 del Dgs 151/2001).

Anche nel caso prospettato, quindi, qualora le condizioni di lavoro o ambientali fossero pregiudizievoli per la salute della dipendente e/o del neonato, il provvedimento di interdizione (già disposto dagli uffici) potrebbe essere prorogato, anche su domanda della dipendente, fino a sette mesi dopo il parto.

■ **Geolocalizzazione dei lavoratori: si può ma il nodo è la privacy**

Marisa Marraffino, Il Sole 24 Ore, Estratto da "L'Esperto risponde" 31 luglio 2023

LA DOMANDA

Sono da poco stato assunto in un'azienda che mi ha messo a disposizione un'automobile sia per gli spostamenti di lavoro che per quelli personali.

Sull'auto è installato un Gps, mi chiedo se il datore di lavoro possa vedere e quindi monitorare anche i miei viaggi privati.

LA RISPOSTA

I Gps installati sui veicoli in uso ai lavoratori sono legittimi se l'azienda ha stipulato il relativo accordo sindacale o ha ricevuto l'autorizzazione dall'ispettorato del lavoro. Fanno eccezione i casi in cui gli strumenti di geolocalizzazione servono a consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare, per esempio nei casi di Gps presenti sugli autobus di linea nonché sui portavalori di importo superiore a 1.500.000 euro. I dati estrapolati possono poi anche essere utilizzati per eventuali contestazioni disciplinari. Lo prevede l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori così come modificato dal Dlgs 151/2015, (Jobs Act). In genere la geolocalizzazione è lecita se effettuata per esigenze produttive, assicurative, di sicurezza e per la tutela del patrimonio aziendale ma a determinate condizioni. Ad esempio, il lavoratore deve essere informato della presenza del Gps e deve poterlo spegnere nelle pause.

Se l'auto aziendale è a uso promiscuo ovvero utilizzata anche per finalità personali, il lavoratore deve poter disabilitare la geolocalizzazione negli orari extralavorativi. Il datore di lavoro, infatti, deve rispettare anche la normativa sulla protezione dei dati personali, Dlgs 196/2003 così come aggiornato dal Dlgs 101/2018 a seguito del Gdpr. I dati di tracciamento devono essere utilizzati per il tempo strettamente necessario e possono essere trattati soltanto dai soggetti espressamente autorizzati per le finalità precisate nell'informativa privacy che dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore. Non è necessario il consenso del lavoratore per l'installazione del Gps. La base giuridica del trattamento in questi casi è infatti il legittimo interesse del datore di lavoro di garantire la sicurezza dei propri dipendenti ma anche la tutela delle flotte aziendali. La finalità del trattamento non può essere quindi quella di monitorare costantemente il lavoratore ma dovrà essere valutata attentamente e consistere ad esempio in esigenze logistiche, consentendo ad esempio di impartire istruzioni al conducente del veicolo oggetto di localizzazione, consentire la manutenzione dei mezzi o determinare la retribuzione corretta dovuta.

Limite ai dati personali

C'è un limite anche al tipo di dati personali che il datore di lavoro può trattare. La regola base è il rispetto del noto principio della pertinenza e non eccedenza.

Così possono essere trattati i dati sull'ubicazione del veicolo, la distanza percorsa, i tempi di percorrenza, il carburante consumato, la velocità media del veicolo, ma resta riservata alle competenti autorità la contestazione di eventuali violazioni dei limiti di velocità fissati dal codice della strada. Così come il monitoraggio dei dati non dovrà essere costante ma avvenire solo quando si renda necessario per il conseguimento delle finalità legittimamente perseguite.

Diversi sono anche i tempi di conservazione dei dati che saranno di cinque anni ad esempio, per quelli necessari alla tenuta del libro unico del lavoro, quindi per pagare la retribuzione ed eventuali straordinari, mentre negli altri casi occorrerà valutare la finalità del trattamento e fissare il limite temporale in quello strettamente necessario. La stessa regola vale per i sistemi di geolocalizzazione attivati su tablet o smartphone in dotazione ai dipendenti ricadono sempre nell'ambito di applicazione dell'articolo 4 comma 2 dello Statuto dei lavoratori. Se sono indispensabili per rendere la prestazione lavorativa, come nel caso di lavoratori adibiti a servizi sul campo di assistenza alla clientela, si potrà prescindere sia dall'accordo sindacale sia dal procedimento amministrativo, negli altri casi invece sarà necessario. L'azienda dovrà sempre comunicare ai lavoratori, anche a mezzo mail, l'informativa sull'utilizzo dei sistemi Gps, sia il codice disciplinare relativo ai controlli a distanza.

■ Quali norme vanno applicate nelle attività estrattive

Carmelo Catanoso, Il Sole 24 Ore, Estratto da "L'Esperto risponde" 24 luglio 2023

LA DOMANDA

In una cava si deve realizzare un fornello con annesso tunnel, dove saranno collocati il frantoio, il vaglio e i nastri trasportatori. Ai fini della sicurezza dei lavoratori, se è chiaro che per la realizzazione del fornello e del tunnel la norma di riferimento è il Dlgs 624/1996, in quanto si tratta di attività di escavazione, non è altrettanto chiaro quale norma va considerata per le opere accessorie, in particolare per la realizzazione delle strutture in calcestruzzo (per esempio, il vaglio). L'articolo 88 del Dlgs 81/2008, relativo ai cantieri edili, riporta, al comma 2, diverse esclusioni di applicabilità del titolo IV («Cantieri temporanei o mobili»), in particolare al punto c (lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi eccetera). Le opere strutturali citate ricadono in questa esclusione e, pertanto, a esse non si applica il titolo IV del Dlgs 81/2008?

LA RISPOSTA

In premessa, è opportuno evidenziare che sono vigenti alcune norme speciali riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nel settore estrattivo; tali norme sono il regio decreto 1443/1927, il Dpr 128/1959 e il Dlgs 624/1996. Quest'ultimo prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro nelle attività estrattive e si applica (articolo 1, comma 2):

- a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;
- b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie, esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;
- c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera a norma dell'articolo 23 del regio decreto 1443/1927, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;
- d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e lizzazione dei prodotti delle cave e alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
- e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine, comunque soggette ai poteri dello Stato.

L'articolo 23 del regio decreto 1443/1927 - richiamato all'articolo 1, comma 2, lettera c, del Dlgs 624/1996 - individua che cosa s'intende per pertinenze della miniera, specificando che «sono pertinenze della miniera gli edifici, gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento del minerale».

Quanto sopra è l'ulteriore conferma che le attività estrattive sono state, da sempre, regolate in modo autonomo sia giuridicamente che tecnicamente. Il legislatore, però, nell'individuare i casi di esclusione (articolo 88, comma 2, lettera c, del Dlgs 81/2008), non ha indicato anche gli edifici tra le pertinenze della miniera, come previsto dalle norme speciali di settore. Se ci fosse stata una precisa volontà di escludere dall'applicazione del titolo IV gli edifici e i lavori sugli stessi, si sarebbe dovuta riportare alla lettera c la definizione di "pertinenze" così come indicata dall'articolo 23 del Rd 1443/1927. Formalmente il legislatore non l'ha fatto e, quindi, in via cautelativa, va inteso che abbia volutamente preso la decisione di riservare, ai lavori inerenti agli edifici all'interno delle pertinenze della miniera/cava che comportano lavori

edili o d'ingegneria civile, l'applicazione del titolo IV con la designazione di Csp (coordinatore della sicurezza in fase di progettazione) e Cse (coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione), la redazione del piano di sicurezza e coordinamento (Psc) e dei piani operativi di sicurezza (Pos) delle imprese.

Il lettore, nel quesito, parla di "strutture" e fa riferimento al vaglio. Questo è un impianto che, per essere realizzato, necessita anche di opere accessorie, alcune delle quali potrebbero rientrare fra i lavori edili o d'ingegneria civile, di cui all'allegato X del Dlgs 81/2008, ma tutte finalizzate alla messa in servizio dell'impianto di vagliatura. Lo stesso discorso vale se si trattasse di impianti di frantumazione, micronizzazione eccetera.

Come evidenziato, il legislatore, con la lettera c del comma 2 dell'articolo 88 del Dlgs 81/2008, ha escluso dall'applicazione del titolo IV solo gli "edifici", ma non gli impianti, i macchinari eccetera. Pertanto, si ritiene che tutte le opere accessorie eseguite nelle pertinenze della miniera e finalizzate alla realizzazione e al funzionamento degli impianti - a esclusione di interventi di costruzione/manutenzione di edifici - siano soggette al regime speciale del Dlgs 624/1996, e che il documento programmatico per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle imprese in appalto esecutrici dei lavori sia il Dss (documento di sicurezza e salute) coordinato, le cui finalità e i cui contenuti sono indicati dagli articoli 9 e 10 del Dlgs 624/1996.

(G.U. 15 luglio 2023, n. 165 - G.U. 5 settembre 2023, n. 207)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 luglio 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 9 e 10 febbraio 2023 nel territorio dei liberi consorzi di Ragusa e di Siracusa, della Citta' metropolitana di Catania e dei comuni del litorale ionico della Citta' metropolitana di Messina. (23A04025)Pag. 12

(G.U. 17 luglio 2023 n. 165)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 luglio 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 9 agosto 2022 nel territorio del Comune di Monteforte Irpino, in Provincia di Avellino. (23A04026)Pag. 13

(G.U. 17 luglio 2023 n. 165)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (23A04003)Pag. 47
(G.U. 18 luglio 2023 n. 166)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA DECRETO 24 aprile 2023

Aggiornamento delle modalita' di «reporting» nazionale sul tenore di zolfo nei combustibili marini, previsto dalla direttiva (UE) 2016/802, sulla base del sistema di informazione «Thetis EU». (23A04101)Pag. 27

(G.U. 20 luglio 2023 n. 168)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA DECRETO 26 giugno 2023

Attuazione della direttiva delegata (UE) 2023/544, che modifica la direttiva 2000/53/CE per quanto riguarda le esenzioni relative all'uso del piombo nelle leghe di alluminio destinate a lavorazione meccanica, nelle leghe di rame e in determinati accumulatori. (23A04172)Pag. 28

(G.U. 20 luglio 2023 n. 168)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE DECRETO 22 maggio 2023

Abrogazione del decreto 6 giugno 2019, concernente la definizione delle aree indenni dall'organismo nocivo *Xylella fastidiosa* (Wells et al.) nel territorio della Repubblica italiana. (23A04105)Pag. 4
(G.U. 21 luglio 2023 n. 169)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE

ORDINANZA 26 maggio 2023

Definizione delle aree indenni dall'organismo nocivo *Xylella fastidiosa* nel territorio della Repubblica italiana. (Ordinanza n. 3). (23A04106)Pag. 6
(G.U. 21 luglio 2023 n. 169)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 7 luglio 2023

Regola tecnica di prevenzione incendi per l'individuazione delle metodologie per l'analisi del rischio e delle misure di sicurezza antincendio da adottare per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di impianti di produzione di idrogeno mediante elettrolisi e relativi sistemi di stoccaggio. (23A04081)Pag. 9
(G.U. 21 luglio 2023 n. 169)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riparto del contributo previsto dall'articolo 1, commi 139 e seguenti, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, da destinare ad investimenti relativi ad opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio relativamente all'annualita' 2023. (23A04102)
(G.U. 21 luglio 2023 n. 169)

DECRETO-LEGGE 28 luglio 2023, n. 98

Misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica e di termini di versamento. (23G00110)
(G.U. 28 luglio 2023 n. 175)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni manufatti esplosivi (23A04146)Pag. 59
(G.U. 25 luglio 2023 n. 172)

LEGGE 31 luglio 2023, n. 100

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, recante interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023. (23G00111)Pag. 1 (G.U. 31 luglio 2023 n. 177)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO
DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 24 luglio 2023**

Disposizioni operative finalizzate a definire le modalita' di applicazione delle procedure contenute nell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 932 del 13 ottobre 2022 in relazione agli eventi verificatisi nell'anno 2021 nel territorio delle Regioni Friuli-Venezia Giulia, Toscana e Veneto, ai sensi dell'articolo 5-sexies, comma 3, del decreto-legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21. (Ordinanza n. 1013). (23A04369)Pag. 96 (G.U. 1 agosto 2023 n. 178)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA
DECRETO 10 luglio 2023, n. 119**

Regolamento recante determinazione delle condizioni per l'esercizio delle preparazioni per il riutilizzo in forma semplificata, ai sensi dell'articolo 214-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. (23G00126)Pag. 1 (G.U. 1 settembre 2023 n. 204)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 22 agosto 2023**

Proroga dell'ordinanza contingibile e urgente 21 luglio 2011 e successive modificazioni, in materia di disciplina delle manifestazioni popolari, pubbliche o private, nella quali vengono impiegati equidi al di fuori degli impianti e dei percorsi ufficialmente autorizzati. (23A04892)Pag. 38 (G.U. 1 settembre 2023 n. 204)

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
COMUNICATO**

Mancata conversione del decreto-legge 5 luglio 2023, n. 88, recante: «Disposizioni urgenti per la ricostruzione nei territori colpiti dall'alluvione verificatasi a far data dal 1° maggio 2023.». (23A04893)Pag. 81 (G.U. 4 settembre 2023 n. 206)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE

ORDINANZA 22 agosto 2023

Contributo per l'autonoma sistemazione ai nuclei familiari la cui abitazione principale, abituale e continuativa sia stata distrutta in tutto o in parte, ovvero sia stata sgomberata, in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici. (Ordinanza n. 5/2023). (23A04961)Pag. 88

(G.U. 5 settembre 2023 n. 207)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE

ORDINANZA 25 agosto 2023

Finanziamento degli interventi eseguiti nei territori colpiti dall'emergenza e caratterizzati dal requisito della «somma urgenza». (Ordinanza n. 6/2023). (23A04962)Pag. 92

(G.U. 5 settembre 2023 n. 207)



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

© 2023 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.