



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Marzo 2023**

**Fondazione
Rubes Triva**

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

**LA FONDAZIONE RUBES TRIVA INTERVIENE AL
CONVEGNO NAZIONALE DI CHIUSURA PROGETTO INAIL BRIC 2019
CAMBIAMENTI CLIMATICI ED IMPATTI SULLA SALUTE E SICUREZZA
DEI LAVORATORI: IL PROGETTO WORKLIMATE**

ROMA, PIAZZALE G. PASTORE - AUDITORIUM INAIL 23 MARZO 2023

LA FONDAZIONE RUBES TRIVA INTERVIENE AL



Un'iniziativa di formazione e networking
ideata e realizzata dalla
Fondazione «E-novation»
alla Pontificia Università Urbaniana
a Roma. (Stato Città del Vaticano)



**Governare
la Complessità**
Lezioni di sostenibilità
dalla trincea del lavoro e dell'impresa

30 MARZO
ore 10:00-18:00

Per info e adesioni: segreteriafondazione@e-novation.it





FONDAZIONE
RUBES TRIVA
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

in collaborazione
con



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BOY

giugno
21
22
23
duemila
ventitré

SECONDA
EDIZIONE

URBINO,
PALAZZO
DUCALE



Festival
Internazionale
della Salute e
Sicurezza
al Lavoro

Il Festival, organizzato dalla Fondazione Rubes Triva, di concerto con l'Università degli Studi di Urbino, si propone come luogo di confronto e dibattito in ambito europeo per la diffusione della cultura della sicurezza e la promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Il tema della seconda edizione del Festival, che si terrà ad *Urbino dal 21 al 23 giugno 2023*, sarà "Il benessere organizzativo", e, dunque, la **buona organizzazione** quale condizione determinante per il **benessere dei lavoratori** nei luoghi di lavoro, declinato e approfondito nelle diverse sessioni che si susseguiranno nelle tre giornate, sino alla presentazione, a conclusione dell'evento, della **Carta di Urbino**, documento d'intenti per la promozione del benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro.



[Click per visualizzarla](#)

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 istituzioni, associazione ed esperti del settore di riferimento. La Fondazione sarà presente il 21 settembre 2023, prossimamente l'apertura delle iscrizioni ed il programma completo. SAVE THE DATE.

#SAVE THE DATE IL 20 E 21 SETTEMBRE A BERGAMO FIERA

safety expo | 2023

TORNA LA FIERA NAZIONALE

SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE INCENDI



Si comunica che il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha deliberato il Bando per la partecipazione al Premio Rubes Triva, giunto alla sua 6ª edizione.

Con esso si intende premiare gli elaborati di natura scientifica e le Tesi di Laurea Magistrale o le Tesi di Dottorato dedicate esplicitamente a sviluppare ed approfondire la ricerca su tematiche connesse alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ampliando da quest'anno i temi trattati anche gli aspetti correlati alla comunicazione, alla tutela ambientale e ai sistemi integrati, disaminati dal punto di vista giuridico, medico e/o tecnico.

La partecipazione al Bando di concorso è riservata ai/alle dipendenti delle aziende che applicano il CCNL del settore dell'Igiene Ambientale Utilitalia e ai loro parenti di primo e secondo grado. Il Bando prevede l'assegnazione di sei premi in denaro dell'importo di € 3.000,00 ciascuno, per i migliori elaborati scientifici, progetti innovativi o tesi di laurea magistrale o di dottorato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, discussi e presentati tra il 01.01.2020 e il 31.12.2022.

La domanda di partecipazione e i relativi allegati dovranno pervenire, a pena di esclusione, entro e non oltre le ore 24:00 del giorno 30.06.2023. Si invitano, pertanto, le aziende aderenti a darne comunicazione a tutti i loro dipendenti anche nell'ottica di promuovere l'impegno e la partecipazione di tutti i lavoratori alla costruzione delle azioni di miglioramento e alla diffusione di buone prassi.

Per quanto riguarda i requisiti, la domanda, le modalità e altre informazioni utili e dettagliate per la partecipazione al concorso del Premio "Rubes Triva" 6ª edizione, si rinvia a quanto pubblicato sul sito della Fondazione www.fondazionerubestriva.it.

Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO: IL NUOVO PIANO 2023 INTENSIFICA LA VIGILANZA SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Mario Gallo,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 7 marzo 2023

7

SMART WORKING: IL MINISTERO DEL LAVORO CHIARISCE LE IPOTESI IN CUI POSSONO ESSERE NOMINATI PIÙ MEDICI COMPETENTI

Mario Gallo,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 28 febbraio 2023

10

DALL'UNIONE EUROPEA UN ARGINE AL LAVORO FORZATO

Antonio Carlo Scacco,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 27 febbraio 2023

13

IL CALCIO FEMMINILE DIVENTA SPORT PROFESSIONISTICO, LE ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'INPS

Beatrice Passerini,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 21 febbraio 2023

16

ILLEGITTIMA L'INTRODUZIONE DI UN GENERICO OBBLIGO VACCINALE

Giovanni Negri,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 20 febbraio 2023

19

ORGANISMO DI VIGILANZA, CONTROLLI A TUTTO CAMPO DAGLI APPALTI ALL'ANTINCENDIO

Sandro Guerra,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 20 febbraio 2023

20

SENTENZE

SUBAPPALTATORE RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO ANCHE SE DOVUTO A RISCHIO INTERFERENZIALE

Mario Gallo,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 2 marzo 2023

22

INVERSIONE PROBATORIA PER IL DANNO DA SUPERLAVORO

Giuseppe Bulgarini d'Elci,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 febbraio 2023

24

LA CASSAZIONE FA IL PUNTO SULLA DELEGA ALLA SICUREZZA CHE SOLLEVA IL DATORE DALLA POSIZIONE DI GARANZIA*Paola Rossi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 27 febbraio 2023***26**

APPALTI: IN CASO D'INFORTUNIO NON È CONFIGURABILE UNA RESPONSABILITÀ DEL COMMITTENTE IN RE IPSA*Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 15 febbraio 2023***28**

L'ESPERTO RISPONDE**30**

RASSEGNA NORMATIVA**32**

Chiusa in redazione il 10 marzo 2023

news e approfondimenti

Ispettorato nazionale del lavoro: il nuovo Piano 2023 intensifica la vigilanza sulla sicurezza sul lavoro

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 7 marzo 2023

Il D.Lgs. n.81/2008, com'è noto, ha subito importanti modifiche per effetto del D.Lgs. 146/2021, convertito con modifiche dalla legge n.215/2021, soprattutto per quanto riguarda il modello di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; ora, infatti, non solo le ASL hanno una competenza ispettiva primaria ma anche gli ispettori dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) i quali, pertanto, hanno anch'essi compiti di controllo che investono tutti i settori, sia pubblici che privati.

E anche in virtù di questa importante innovazione che l'INL ha delineato le linee generali dell'attività di vigilanza per il 2023, individuando nel documento di programmazione una serie di assi d'intervento ritenuti prioritari, tra i quali spiccano, in particolare, quello della salute e della sicurezza sul lavoro, la lotta al sommerso e al caporalato e la verifica della regolarità degli appalti.

Vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro

Per quanto riguarda, infatti, la materia antinfortunistica nel documento di programmazione è previsto che nel 2023 l'attività di vigilanza si orienterà preventivamente verso l'edilizia, l'agricoltura, la logistica e i trasporti.

In particolare, per quanto riguarda l'edilizia proseguirà la vigilanza speciale "110insicurezza" mentre per quanto riguarda l'agricoltura una maggiore attenzione è prevista per quanto riguarda l'utilizzo delle macchine agricole e quello dei fitosanitari che possono esporre i lavoratori al rischio chimico; invece, per quanto riguarda la logistica e i trasporti i controlli verteranno non solo sulla filiera degli appalti ma anche sulla gestione dei rischi interferenziali.

Da osservare, inoltre, che i controlli riguarderanno anche i cd. "rider", per accertare il rispetto delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro e contrastare possibili forme di discriminazione connesse al funzionamento degli algoritmi.

Radiazioni ionizzanti

Proseguirà, inoltre, la vigilanza in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti, in settori lavorativi nei quali la loro esposizione impone particolare rilevanza alla tutela della salute e sicurezza (es.

strutture sanitarie complesse e attività industriali nelle quali l'impiego di sorgenti di radiazione sia qualitativamente e quantitativamente significativo).

Vigilanza sulla sicurezza delle macchine

Altro capitolo importante è il controllo sulla sicurezza delle macchine; infatti, come si legge nel documento di programmazione con riferimento agli obblighi di cui all'art.70 del D.Lgs.n.81/2008 sui i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori, una particolare attenzione sarà posta, durante l'attività di vigilanza, sull'utilizzo delle macchine immesse sul mercato ai sensi delle direttive 98/37/CE e 2006/42/CE, in relazione alle quali - a fronte della constatazione di una presunta non conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) di cui al D.Lgs. n. 17/2010 (cd. "direttiva macchine") - si procederà ad inviare la segnalazione all'Autorità di Sorveglianza di Mercato individuata dall'art. 6 del medesimo decreto 17/2010.

La lotta al lavoro sommerso e al caporalato

Altro fronte importante, che investe direttamente anche la salute e la sicurezza sul lavoro, è quello della lotta al sommerso e al caporalato; infatti, nel 2023 l'INL prevede di effettuare, anche con il supporto del Comando Carabinieri tutela lavoro, 75.000 accessi ispettivi, con un incremento, così, di circa il 18% rispetto alle ispezioni attivate nel corso del 2022.

Gli ambiti principali d'intervento ispettivo saranno individuati sia in funzione delle particolarità locali (come, ad esempio, la vocazione turistica-stagionalità) ma anche della maggiore rischiosità dei settori individuati dal Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso, con attenzione alle attività nell'ambito degli eventi fieristici e d'intrattenimento, nonché alle attività svolte in orario serale e notturno, nei fine settimana e festività.

Inoltre, anche per il 2023, l'INL prevede l'attivazione di specifiche task force per l'effettuazione di verifiche ispettive straordinarie multi-agenzia in contesti a maggior rischio di caporalato; a quanto si apprende, l'Ispettorato ha elaborato una nuova proposta progettuale denominata "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro - Dignità, Uguaglianza ed Equità", finalizzata ad assicurare continuità al rafforzamento delle iniziative di contrasto al caporalato anche nel biennio 2023-2024.

E una particolare attenzione è prevista per quanto riguarda i rifugiati di nazionalità ucraina da possibili forme di sfruttamento.

Controlli sugli appalti e i distacchi

Da osservare, infine, che in continuità con le precedenti programmazioni ancora una volta una particolare attenzione sarà riservata al controllo delle esternalizzazioni.

Com'è noto negli ultimi decenni si è fortemente intensificato il fenomeno della destrutturazione dei processi produttivi e frequentemente si registrano interposizioni nei rapporti di lavoro con evidenti finalità elusive della responsabilità datoriale, anche per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

Di conseguenza nel documento di programmazione è prevista nel 2023 un'attività di vigilanza anche sulla genuinità dei contratti di appalto, di somministrazione di manodopera, di subfornitura, nonché sui distacchi temporanei di lavoratori, anche provenienti da imprese stabilite all'estero e il contratto di subfornitura; l'obiettivo è contrastare la diffusione di rapporti fittizi, illeciti e fraudolenti.

E, a quanto si apprende, una particolare attenzione sarà riservata anche a tutte le "false" realtà aziendali, meri serbatoi di manodopera, in ogni forma costituite compresa quella cooperativa, che agiscono in violazione dei diritti dei lavoratori e delle regole della leale concorrenza; i controlli investiranno anche la corretta applicazione del CCNL che hanno una rilevante importanza anche sul piano della sicurezza sul lavoro.

Evidentemente, tale attività di vigilanza comporterà anche una maggiore attenzione sugli adempimenti del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore previsti dall'art.26 del D.Lgs. n.81/2008, tenuto altresì conto del già richiamato ampliamento delle competenze del personale ispettivo dell'INL.

news e approfondimenti

Smart working: il Ministero del Lavoro chiarisce le ipotesi in cui possono essere nominati più medici competenti

Mario Gallo,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 28 febbraio 2023

La disciplina in materia di lavoro agile, contenuta nella legge n. 81/2017, invero, pone non poche criticità applicative sul piano della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto, il fatto stesso che tale modalità di lavoro subordinato (art. 2094 cod. civ.) si svolga in parte all'esterno del perimetro aziendale genera diversi aspetti problematici che non riguardano solo la valutazione dei rischi.

Infatti, anche la gestione della sorveglianza sanitaria ne risente è, sotto tale profilo, va ricordato che, solitamente, secondo quanto stabilisce l'art. 173, c.1, lett c), del D.Lgs. n. 81/2008, il lavoratore collocato in smart working è anche "videoterminalista", utilizzando un'attrezzatura munita, appunto, di videoterminale, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175 dello stesso decreto.

Nomina plurima di medici competenti per la sorveglianza sanitaria sugli smart workers

In merito proprio a tale tipologia di controllo sanitario la Confcommercio - Imprese per l'Italia ha presentato, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 81/2008, un'istanza di interpello alla Commissione del Ministero del Lavoro e P.S., chiedendo di sapere se, considerato l'utilizzo sempre maggiore dello smart working, sia possibile per il datore di lavoro individuare, con un'apposita nomina, medici competenti "...diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di smart working, specificamente individuati per apposite aree territoriali (province e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree".

Inoltre, sempre al riguardo, l'istante ha anche precisato che siffatta possibilità pare coerente sia con il fatto che la pandemia non è ancora cessata, sia con il fatto che ancora oggi si registra un ricorso massivo allo smart working.

Viene ancora anche sottolineato che la nomina di ulteriori medici competenti risponde anche all'esigenza di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza sul lavoro a beneficio anche dei lavoratori videoterminalisti in smart

working e che si trovano, attualmente, a svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio o, comunque, in luoghi anche molto lontani dalla propria sede di lavoro.

Le ipotesi previste dall'art. 39, c.6, del D.Lgs. n. 81/2008 e l'aggiornamento del DVR

La Commissione del Ministero del Lavoro P.S. nel rispondere a tale quesito dopo aver richiamato l'articolata disciplina in materia ha espresso il proprio parere secondo il quale, considerato quanto previsto dall'art. 39 del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro ha la facoltà di nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento – cd. "medico coordinatore" – nelle tre ipotesi previste al comma 6.

Com'è noto tale norma ammette la nomina di più medici competenti solo in tre specifici casi:

- sussistenza delle particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive;
- gruppi di imprese;
- qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi.

In ordine a tali casi alcune brevi precisazioni vanno fatte per quanto riguarda la terza ipotesi; in primo luogo, va osservato che in merito la Commissione non ha fornito ulteriori elementi utili per stabilire quando si verifica la necessità di nominare più medici competenti in relazione alla valutazione dei rischi.

Tuttavia, ad avviso di chi scrive, in linea di massima, già il fatto stesso che la pandemia da SARS-COV-2 non sia ancora cessata – quindi sussiste ancora un significativo rischio di contagio – unitamente alla dislocazione dei lavoratori sul territorio – che potrebbe comportare la necessità di spostamenti anche lunghi per raggiungere la sede aziendale con una penalizzazione in termini di benessere organizzativo e rischi connessi agli spostamenti – possono essere alcuni degli elementi giustificatrici della scelta di nominare più medici competenti.

E, come giustamente rileva ancora la Commissione, è chiaro che in tale caso "... dovrà essere cura del datore di lavoro rielaborare il documento di valutazione dei rischi nei casi di cui all'articolo 29, comma 3, del decreto legislativo, n.81 del 2008", giustificando quindi tale scelta nel DVR.

Considerazioni conclusive

Infine, vanno compiute due considerazioni; la prima è che nell'interpello la Commissione ha anche precisato che, a scanso di equivoci, la nomina di più medici competenti "...non può che essere ricondotta nell'ambito della suddetta previsione normativa".

Pertanto, tale soluzione attualmente è consentita dalla disciplina solo nelle predette ipotesi.

L'altra considerazione che va compiuta è che nell'interpello in commento la Commissione ha altresì precisato che in tali ipotesi "... ogni medico competente, verrà ad assumere tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente".

Appare chiara tale posizione interpretativa e la stessa deve essere considerata anche alla luce dell'interpello 7 giugno 2022, n.1, nel quale la stessa Commissione ha affermato che, in riferimento alla partecipazione del medico competente alla riunione periodica di prevenzione di cui all'art.35 del D.Lgs. n.81/2008, l'attuale disciplina pone in capo a tale figura "...puntuale prerogative e responsabilità..." e non si rileva "...la sussistenza di un potere sostitutivo del medico coordinatore rispetto a ciascun medico competente nominato nell'ambito dell'unità produttiva..."; pertanto, in ordine alla partecipazione alla riunione periodica l'invito deve "... essere rivolto a tutti i medici competenti che sono stati nominati".

Si tratta, quindi, anche di un altro rilevante vincolo normativo che, nel valutare se nominare o meno più medici competenti per la sorveglianza sanitaria degli smart worker, deve essere attentamente tenuto in debita considerazione perché evidentemente può generare ulteriori complicazioni pratiche sul piano della gestione della safety aziendale.

news e approfondimenti

Dall'Unione Europea un argine al lavoro forzato

Antonio Carlo Scacco,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 27 febbraio 2023

Una proposta di Regolamento del Parlamento e del Consiglio europeo adottata a settembre 2022 vieta l'immissione e la messa a disposizione sul mercato Ue e l'esportazione dalla Ue di prodotti ottenuti con il lavoro forzato. Una previsione che potrebbe avere impatto sull'uso di terre rare, sul mercato dei semiconduttori o dei prodotti tessili

Nonostante la comunità internazionale si sia impegnata a eliminare il lavoro forzato entro il 2030 (obiettivo di sviluppo sostenibile 8.7 delle Nazioni Unite), il ricorso a questa odiosa forma di lavoro resta molto diffuso. A oggi, secondo i dati diffusi dalla Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), si stimano in oltre 27 milioni le persone costrette nel mondo a tale tipo di attività, nonostante già negli anni '30 del secolo scorso sia stata adottata dalla stessa Oil una apposita Convenzione contro il lavoro forzato, poi ripresa e valorizzata nel 2014 con il Protocollo 29. Un livello probabilmente sottostimato considerato che, secondo i dati riferiti nel rapporto Ilo/Unicef, «Child Labour Report», del giugno 2021, a livello mondiale ben 160 milioni di minori sono vittime del lavoro minorile (quasi sempre lavoro forzato o addirittura sinonimo di esso).

Una proposta di Regolamento del Parlamento e del Consiglio europeo adottata nel mese di settembre dello scorso anno (COM(2022) 453 final) intende incidere, sia pure indirettamente, su tale piaga, vietando in modo effettivo l'immissione e la messa a disposizione sul mercato dell'Ue e l'esportazione dall'Ue di prodotti ottenuti con il lavoro forzato. La nuova proposta, preceduta da una Comunicazione della Commissione sul lavoro dignitoso della quale recepisce gran parte degli indirizzi (COM(2022) 66 final), si sposa con l'altra proposta di direttiva in materia di obblighi di diligenza delle imprese ai fini di una maggiore sostenibilità delle catene di approvvigionamento (COM (2022) 71 final). Non è in proposito del tutto chiaro come i due provvedimenti si coordineranno operativamente ma si inserisce idealmente nel quadro legislativo già presente a livello europeo in materia di prevenzione del lavoro forzato (direttiva 2011/36/UE sulla tratta degli esseri umani e direttiva 2009/52/CE, che introduce sanzioni nei confronti dei datori lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, comprese le vittime della tratta di esseri umani).

I possibili effetti economici

È appena il caso di notare come la proposta di Regolamento (si ricorda incidentalmente che il Regolamento non necessita di attuazione nel diritto

interno ma è immediatamente applicabile una volta adottato) non sia stata accompagnata da una valutazione di impatto (differentemente da quanto accaduto per altri provvedimenti, ad esempio per la direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità). È infatti facile prevedere come una sua approvazione determinerà effetti economici rilevanti (si pensi ad esempio all'utilizzo delle cosiddette terre rare, provenienti in parte da Paesi che utilizzano massivamente lavoro minorile o forzato, nella produzione dei semiconduttori o al lavoro minorile/forzato nelle catene del valore del cotone, dei tessili e dell'abbigliamento incentrate su paesi produttori quali Burkina Faso, Mali, Pakistan, Perù e così via).

Si noti però che tale mancanza è espressamente voluta. Come indicato nella proposta, «il lavoro forzato richiede un'azione urgente che non consente una valutazione d'impatto. [...] Per questo motivo e viste l'importanza e l'urgenza dell'iniziativa, è stata concessa una deroga secondo gli orientamenti della Commissione per legiferare meglio”.

I contenuti della proposta

Circa i contenuti, il nocciolo del provvedimento consiste, come anticipato, nello specifico divieto dei prodotti ottenuti con il lavoro forzato, attribuendo funzioni e poteri specifici alle autorità nazionali competenti individuate dagli Stati membri nonché alle autorità doganali che agiscono alle frontiere esterne dell'Unione europea, al fine di valutare il semplice rischio di lavoro forzato, identificare i prodotti e impedire che essi circolino nel mercato della Ue. Altri aspetti del documento appaiono di particolare interesse. In primo luogo, la previsione di una banca dati (articolo 11 della proposta) che rappresenterà senza dubbio lo strumento fondamentale per rendere effettivo il divieto. In proposito un parere diffuso a fine gennaio dall'Essc - European Economic and Social Committee, «Forced labour products ban,» suggerisce una strutturazione della banca dati in modo particolareggiato, con utilizzo di indicatori di rischio precisi e trasparenti basati anche, ma non solo, sull'origine dei prodotti e sui loro componenti, oltre che su altre informazioni pertinenti. Una idea interessante potrebbe essere quella di introdurre una sorta di rating, ossia un sistema di analisi comparativa per regioni e settori, con disaggregazione dei dati fino al livello dei prodotti, delle categorie di prodotti e delle imprese che presentano un rischio più o meno elevato.

Il sistema, secondo l'ESSC, dovrebbe essere gestito da una agenzia pubblica di provenienza Ue.

Degna di nota la previsione secondo cui il solo “sospetto fondato” di una violazione del divieto sarà sufficiente ad obbligare l'autorità competente ad indagare sui prodotti e sugli operatori economici interessati (articolo 5). L'articolo 2 lettera m) della proposta definisce come tale “un motivo fondato, basato su informazioni oggettive e verificabili”. La previsione è direttamente collegata alla fase preliminare delle indagini, nel corso della quale l'operatore

economico dovrà presentare una dichiarazione sul dovere di diligenza, se il prodotto commercializzato è collegato a regioni, imprese e/o settori ad alto rischio. Un eventuale mancato rispetto dei relativi obblighi dovrebbe di per sé essere sufficiente a perfezionare un "sospetto fondato", con contestuale fermo del prodotto ed avvio della indagine. Incidentalmente si noti come un meccanismo simile sia già largamente in uso negli Stati Uniti (sotto forma dell'"ordine per negare l'ingresso", Withhold Release Orders).

Le regole per le piccole e medie imprese

Altro aspetto che non passa inosservato è l'attenzione attribuita dalla Proposta al ruolo delle piccole e medie imprese private, fondamentali (almeno a nostro avviso) per la riuscita del sistema. In tale contesto si pongono gli "orientamenti" ad esse particolarmente dedicati (articolo 23) che dovrebbero essere adottati dalla Commissione entro 18 mesi dall'entrata in vigore del Regolamento, comprendenti indicazioni relative al dovere di diligenza in relazione al lavoro forzato, informazioni sugli indicatori di rischio, un elenco delle fonti di informazione pubbliche disponibili ed ulteriori informazioni utili per la applicazione del Regolamento medesimo. Ottimale e auspicabile corollario a tale norma è il suggerimento dell'Essc di coinvolgere la società civile organizzata nel processo di elaborazione e pubblicazione di tali orientamenti, in modo tale da renderli facilmente accessibili senza indugio e comunque prima dell'entrata in vigore del Regolamento. Punto dolente dell'intero provvedimento è forse una mancata attenzione ai lavoratori sottoposti a sfruttamento, pecca che l'Essc suggerisce (condivisibilmente) di colmare suggerendo alla legislazione europea di prendere in considerazione la possibilità di un risarcimento adeguato per le vittime.

news e approfondimenti

Il calcio femminile diventa sport professionistico, le istruzioni operative dell'Inps

Beatrice Passerini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 21 febbraio 2023

La data del 1° luglio 2022 è entrata nella storia degli sport femminili italiani. Da questa data, infatti, il calcio femminile è diventato sport professionistico. Un iter iniziato più di due anni fa, che ha portato alla stipula del primo accordo collettivo tra la Figc, la Divisione Calcio Femminile presso la Figc, le società militanti nel campionato professionistico di Serie A Femminile e l'Associazione italiana calciatori (Aic).

La Figc è la prima federazione a riconoscere e a pareggiare i diritti delle calciatrici a quelli dei calciatori, introducendo il professionismo sportivo nel calcio femminile, in base alla legge 91/1981, a far data dalla stagione calcistica 2022/2023. L'accordo, di durata triennale, disciplina il rapporto di lavoro dal punto di vista normativo ed economico tra le società partecipanti al campionato di Serie A femminile organizzato dalla Divisione calcio femminile della Figc e le calciatrici professioniste, garantendo un trattamento economico minimo e tutte le tutele previdenziali e per infortuni già previste per la generalità dei lavoratori.

Assicurazione Inail e Inps (ex-Enpals), dunque, per le calciatrici professioniste del Campionato di serie A.

Si ricorda che lo status di sportivo professionista è attualmente definito dall'articolo 2 della legge 91/1981, secondo cui «Ai fini dell'applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico- sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal Coni e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal Coni per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica».

L'Inps con la circolare 24 del 20 febbraio 2023 illustra le disposizioni normative e amministrative relative all'estensione dell'obbligo al Fondo pensione sportivi professionisti (Fpsp) di cui all'articolo 2 della legge 366/1973 a decorrere dal 1° luglio 2022 e fornisce le istruzioni operative per la regolarizzazione degli adempimenti informativi e contributivi nei confronti dei direttori sportivi, dei direttori tecnici, delle atlete calciatrici, degli allenatori e dei preparatori atletici.

Gli obblighi informativi e contributivi, sia in caso di rapporto di lavoro subordinato, sia autonomo sono a carico del datore di lavoro/committente, così come previsto per la quasi totalità dei lavoratori dei settori dello Sport e dello Spettacolo.

Dal 1° luglio 2022, la contribuzione previdenziale relativa all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs) è pari al 33% ed è suddivisa con la medesima ripartizione dell'assicurazione obbligatoria per i lavoratori dipendenti ovvero, il 23,81% a carico del datore di lavoro/committente e il 9,19% a carico del lavoratore subordinato o autonomo.

Il contributo Ivs è calcolato sulla retribuzione giornaliera, nel rispetto del minimale di retribuzione, che per l'anno 2023 è pari a 53,95 euro (circolare Inps 11/2023) e sino al massimale annuo, per i post '95, diviso per 312, per gli ante '95.

Alla contribuzione del 33% si aggiunge l'aliquota aggiuntiva dell'1% a totale carico del lavoratore, introdotta dall'articolo 3-ter del DI 384/1992 con decorrenza dal 1° gennaio 1993, sulle quote eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile e nei casi in cui l'aliquota contributiva a carico del lavoratore sia inferiore al 10 per cento.

L'Inps nella circolare 11/2023 determina che, per il 2023, la prima fascia di retribuzione pensionabile è pari a 52.190,00 euro annui e il massimale annuo della base contributiva e pensionabile è pari a 113.520,00 euro (364,00 euro giornalieri - massimale annuo/12).

I parametri, per l'applicazione del contributo aggiuntivo dell'1% cambiano a seconda che si tratti di sportivi professionisti iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995 o già iscritti a tale data. Nel primo caso (post 1995) l'aliquota aggiuntiva dell'1% dovrà essere applicata, per il 2023, sulla quota di retribuzione mensile eccedente i 4.349,00 euro (52.190,00 euro annui) e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile, fissato per il 2023 in 113.520,00 euro. Si rammenta che ai fini del versamento del contributo aggiuntivo deve essere osservato, il criterio della mensilizzazione della prima fascia di retribuzione pensionabile. Resta ferma, la possibilità a fine anno, di effettuare le operazioni di conguaglio in relazione al contributo versato in eccesso. Nel secondo caso (ante 1995) l'aliquota aggiuntiva dell'1% dovrà essere applicata, per il 2023, sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente l'importo di 167,00 euro e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile di 364,00 euro. Resta ferma, la possibilità a fine anno, di effettuare le operazioni di conguaglio in relazione al contributo versato in eccesso.

È altresì dovuto il contributo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 4, del Dlgs 166/1997 nella misura del 3,1% (di cui 1% a carico del datore di lavoro/committente e 2,1% a carico del lavoratore subordinato o autonomo). La soglia del massimale si differenzia anche in questo caso, a seconda che si

tratti di sportivi professionisti iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995 o già iscritti a tale data. Nel primo caso (post 1995) il contributo di solidarietà si versa sulla parte di retribuzione eccedente il massimale annuo 2023 pari a 113.520,00 euro e fino all'importo annuo di 827.562,00 euro. Nel secondo caso (ante 1995) il contributo di solidarietà si versa sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente l'importo di 364,00 euro e fino all'importo giornaliero di 2.652,00 euro.

Le società professionistiche già in possesso di una matricola Dm, dovranno avvalersi dei flussi di regolarizzazione Dm-Vig da trasmettere, con le consuete modalità previste dal messaggio Inps 4973/2016, entro il 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare Inps 24 in commento ovvero entro il 16 maggio 2023. Le società professionistiche che invece alla data odierna sono sprovviste di una matricola Dm dovranno procedere all'apertura dell'apposita posizione contributiva e dovranno assolvere agli adempimenti informativi con l'invio delle denunce UniEmens sempre entro il suddetto termine del 16 maggio 2023.

Sempre entro il termine del 16 maggio 2023 dovranno essere assolti gli obblighi contributivi versando le somme dovute dal 1° luglio 2022 al 31 gennaio 2023, applicando alle stesse gli interessi al tasso legale. Le sedi territoriali Inps provvederanno, una volta verificata la correttezza dei pagamenti, all'annullamento delle sanzioni dovute sulla contribuzione da luglio 2022 a gennaio 2023.

Si rammenta, a completamento del quadro normativo del settore dello Sport, che le disposizioni del Dlgs 36/2021 sarebbero dovute entrare in vigore dal 1° gennaio 2023 (ora rinviate al 1° luglio 2023 con decreto Milleproroghe), ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 10, 39 e 40 e del titolo VI, che si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022 come disposto dall'articolo 51 del decreto.

news e approfondimenti

Illegittima l'introduzione di un generico obbligo vaccinale

Giovanni Negri,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 20 febbraio 2023

La Corte costituzionale torna sul tema vaccini e Costituzione, sul quale si era soffermata pochi giorni fa con il deposito delle motivazioni delle decisioni prese sul versante Covid. E lo fa, con la sentenza n. 25 scritta da Nicolò Zanon, per chiarire che quando intende imporre un obbligo vaccinale la legge non può limitarsi all'indicazione generica della tipologia di trattamento richiesta, ma deve specificare anche le patologie che si intendono contrastare.

La Consulta si è pronunciata su una questione sollevata dal Gup del Tribunale militare di Napoli, in un caso riguardante l'obbligo vaccinale per i militari da impiegare in particolari condizioni operative in Italia o all'estero, e ha dichiarato illegittimo l'articolo 206-bis del Codice dell'ordinamento militare, nella parte in cui autorizza la Sanità militare a imporre «profilassi vaccinali» non precedentemente individuate in via legislativa, ma affidate a fonti secondarie oppure ad atti amministrativi.

Punto di riferimento è l'articolo 32 della Costituzione che stabilisce l'impossibilità di assoggettare a un «determinato» trattamento sanitario se non per espressa disposizione di legge. Dove, sottolinea la sentenza depositata ieri, la previsione di un obbligo di profilassi vaccinale che non specifichi per quale scopo (cioè per prevenire l'infezione da quale malattia) la somministrazione è pretesa non può che rendere indeterminato il trattamento sanitario imposto, e dunque vanificato quel carattere di precisione richiesto dalla norma costituzionale.

«D'altra parte - ricorda la Corte-, lo stesso legislatore, quando ha voluto introdurre obblighi vaccinali, da ultimo anche con l'assoggettamento di alcune categorie professionali, compreso il personale del comparto difesa, e degli ultracinquantenni, alla vaccinazione obbligatoria contro l'infezione da Covid-19 (sentenze n. 15 e n. 14 del 2023), lo ha fatto mediante l'individuazione del vaccino relativo alla patologia che si intende contrastare».

Solo così, nella lettura della Corte, si realizza il bilanciamento tra libera determinazione individuale e tutela della salute collettiva: decidere da quale specifica patologia, prosegue la sentenza, si intende difendere la collettività ricorrendo a questo trattamento è il primo, indispensabile passaggio «nell'ambito del percorso che il legislatore compie, assumendosene la

responsabilità, verso l'obbligo vaccinale, e garantisce altresì la necessaria conoscibilità del trattamento imposto».

news e approfondimenti

Organismo di vigilanza, controlli a tutto campo dagli appalti all'antincendio

Sandro Guerra,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 20 febbraio 2023

L'organismo di vigilanza (Odv) è definito dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del Dlgs 231/2001 come quell'«organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo» cui siano assegnati i compiti di «vigilare sul funzionamento e l'osservanza» dei modelli di organizzazione e gestione e di «curare il loro aggiornamento». La sua istituzione ed effettiva operatività è condizione necessaria – anche se non sufficiente – perché il modello abbia, a seconda dei casi, efficacia esimente o di mitigazione del trattamento sanzionatorio (riduzione della sanzione pecuniaria nel caso di adozione post crimen del modello, inapplicabilità delle sanzioni interdittive).

Ora, se da un lato l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Odv è prevista dalla legge come elemento che rende ininfluenza la presenza del modello (articolo 6, comma 1, lettera d, Dlgs 231/2001), dall'altro va detto che, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni, molteplici sono i compiti che esso dovrebbe svolgere. L'Inail, ad esempio, proprio in questi giorni ha diffuso le "Linee di indirizzo per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'industria chimica", documento che – come previsto dall'articolo 30, comma 5, Dlgs 81/2008 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori – rappresenta una bussola per la redazione dei modelli, che «si presumono conformi» per le parti corrispondenti, così la norma, ove quelle indicazioni siano seguite.

L'Appendice suggerisce le informazioni da inviare all'Odv (cosiddetti flussi informativi), «sulle quali basare la vigilanza» e l'elenco è sterminato. Per citarne solo alcune:

- segnalazioni da parte dei lavoratori;
- verbali di sopralluogo di RSPP e medico competente,
- certificazioni di conformità di attrezzature, macchine o impianti, Scia degli impianti antincendio;
- adempimenti connessi agli appalti (DUVRI, PSC, PSS, nomine CSE e CSP);
- registri antincendio;
- esiti delle simulazioni d'emergenza.

La giurisprudenza di merito, nella recente sentenza di appello del processo a carico di alcuni esponenti della Banca popolare di Vicenza (Corte d'appello di Venezia, 4 gennaio 2023, n. 3348), è tornata ad occuparsi dei poteri dell'Odv e

delle indispensabili caratteristiche di autonomia e indipendenza che dovrebbe avere, confermando la responsabilità dell'ente già accertata in primo grado (Tribunale di Vicenza, 17 giugno 2021, n. 348): il modello organizzativo, stando alla decisione, avrebbe introdotto un Odv «privo di autonomia effettiva rispetto alla direzione societaria», perché presieduto dal direttore della funzione internal audit (dipendente gerarchicamente dalla direzione generale e funzionalmente dall'organo amministrativo), affiancato da due professionisti esterni (già retribuiti da società riconducibili all'ente incolpato). Quanto all'attività dell'Odv, prosegue la sentenza, sarebbe emersa «una "osmosi" di fatto pressoché completa tra l'Odv ed i vertici aziendali, tanto da rendere del tutto impalpabili i margini di autonomia ed effettività dell'attività di controllo»; i verbali delle riunioni sarebbero «la plastica espressione di un organismo che interpretava il proprio ruolo in modo meramente formale» non risultando «alcuna programmazione di attività di verifica».

Il Tribunale di Milano, occupandosi di alcune operazioni su derivati della Banca Monte dei Paschi, si era già incamminato su un sentiero simile, rilevando come l'Odv sebbene sulla carta «munito di penetranti poteri di iniziativa e controllo», avesse abdicato ai compiti «funzionali alla prevenzione dei reati» omettendo i dovuti accertamenti «nonostante la rilevanza del tema contabile» e, soprattutto, «assistendo inerte agli accadimenti e limitandosi a insignificanti prese d'atto nella vorticoso spirale degli eventi», che secondo i giudici avrebbero potuto essere scongiurati con un più «accorto esercizio delle funzioni di controllo» (Tribunale di Milano, 7 aprile 2021, n. 10748).

Bisogna però chiedersi come possa, nella pratica, un organo, dotato di una formazione generalmente molto distante dall'operatività concreta dell'ente, assolvere agli innumerevoli compiti assegnati. Soprattutto quando i compensi previsti mal si conciliano con quella presenza costante e a tempo pieno che la teoria imporrebbe.

sentenze

Subappaltatore responsabile dell'infortunio anche se dovuto a rischio interferenziale

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 2 marzo 2023

Non si considerano le tabelle previste dal Dm del 12 luglio 2000

I profondi fenomeni di questi anni di destrutturazione dei processi produttivi e di esternalizzazione di loro fasi, anche fondamentali, hanno avuto un notevole riflesso anche sulla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. In effetti, il legislatore già era corso ai ripari per tempo, attraverso la previsione di una specifica disciplina sulla sicurezza negli appalti confluita, da ultimo, nell'articolo 26 del Dlgs 81/2008, che prevede anche diverse obbligazioni ripartite tra i vari soggetti coinvolti (committente, appaltatore, subappaltatore, eccetera) di cui la loro esatta portata non sempre appare chiara.

Al riguardo appare particolarmente significativa la sentenza della Cassazione penale, terza sezione, 5907/2023 del 13 febbraio, che ha messo a fuoco le posizioni del committente e del subappaltatore e i rapporti intercorrenti tra il documento di valutazione dei rischi (Dvr), regolato dagli articoli 17, 28 e 29 del Dlgs 81/2008, e il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze previsto dall'articolo 26.

Il caso affrontato riguarda un infortunio mortale avvenuto all'interno di una importante azienda, dove a perdere la vita è stato un lavoratore a causa della caduta dall'alto di tre bancali. I giudici di merito hanno contestato al datore di lavoro della ditta subappaltatrice, che gestiva la logistica di un magazzino, molteplici violazioni del Dlgs 81/2008, in particolare per aver omesso di proteggere le aree di lavoro e di passaggio dal rischio di caduta di materiali dall'alto e, inoltre, per aver omesso di prendere in considerazione nel Dvr tale rischio.

L'imputato aveva, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, ha lamentato la confusione della sentenza impugnata tra Dvr e Duvri, facendo rilevare che incombeva sul committente e non su egli stesso il dovere di redigere quest'ultimo documento, in quanto il rischio di caduta dall'alto è di tipo interferenziale e, peraltro, in quanto subappaltatore non aveva la disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro.

La Cassazione ha, tuttavia, accolto solo parzialmente il ricorso, evidenziando attraverso un lungo discorso molto ricco di contenuti, anche per quanto

riguarda la nozione stessa di luogo di lavoro, due profili fondamentali. Il primo è che è vero che l'articolo 26, comma 3 del Dlgs 81/2008, pone esclusivamente a carico del committente lo specifico obbligo di redigere il Duvri; tuttavia, è anche vero che «il datore di lavoro non committente, pur non avendo l'onere di redigere il documento di valutazione dei rischi da interferenza, ha però il dovere di coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi, anche quando dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva».

Ciò è desumibile dall'interpretazione logico-sistematica degli articoli 17, 26 e 28 del Dlgs 81/2008, che obbligano tutti i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, ad «adottare idonee misure di prevenzione e protezione contro "tutti" i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, anche quando questi siano dovuti alle "interferenze" con l'attività di altre imprese, ed anche quando l'organizzazione del luogo di lavoro resta sottoposta ai poteri direttivi dell'appaltatore o del committente». Invero, l'articolo 26 del Dlgs 81/2008, distingue «tra obblighi di coordinamento e di attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, pur se derivanti dalle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva, che gravano su tutti i datori di lavoro, anche se subappaltatori».

Il secondo profilo evidenziato è che anche se Dvr e Duvri sono due documenti diversi – il primo incentrato sui rischi legati alle mansioni in cui sono occupati i lavoratori del singolo datore di lavoro mentre, il secondo, su quelli da interferenze che coinvolgono i lavoratori dei diversi datori di lavoro – è anche vero che la sussistenza dell'obbligo per ciascun datore di lavoro di adottare idonee misure di prevenzione e protezione contro tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa non può non riguardare anche i rischi da interferenza perché «il dovere di elaborare un unitario documento di valutazione di tali rischi, il Duvri ... grava esclusivamente sul datore di lavoro-committente».

sentenze

Inversione probatoria per il danno da superlavoro

Giuseppe Bulgarini d'Elci,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 febbraio 2023

Ha diritto al risarcimento del danno biologico il dirigente medico ortopedico che ha subito un infarto in conseguenza di una prolungata esposizione a turni e ritmi di lavoro intollerabili. Non è dirimente, in senso contrario, che la struttura presso la quale il dirigente medico operava soffrisse di una cronica carenza di organico, né che la Asl competente non avesse il potere di assumere altri medici in ortopedia senza l'autorizzazione regionale.

Il danno da cosiddetto «superlavoro» si realizza quando il lavoratore è sottoposto per molti anni a turni e orari «particolarmente intensi e prolungati, ben al di sopra della normalità». Ricorrendo queste condizioni, viene in rilievo la responsabilità contrattuale del datore di lavoro in base all'articolo 2087 del Codice civile, il quale impone di adottare tutte le misure che, secondo le comuni tecniche di sicurezza, sono idonee a preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori in un dato ambiente.

La norma ricomprende tutti quegli eventi non disciplinati da una specifica normativa contro gli infortuni sul lavoro, tra cui l'evento invalidante che il lavoratore ha patito per la protratta esposizione a turni di lavoro «eccedenti la tollerabilità».

Questi principi sono stati affermati dalla Cassazione (ordinanza 6008/2023 di ieri) in continuità con un recentissimo indirizzo secondo cui, ai fini della domanda risarcitoria da superlavoro, basta che il lavoratore allegghi di essere stato sottoposto a prestazioni oltre la soglia della tollerabilità e provi il nesso causale con l'infortunio. In tal caso, per escludere la sua responsabilità ex articolo 2087 il datore è chiamato a dimostrare che i carichi di lavoro erano congrui e rientravano nella norma, o che una causa diversa recideva il nesso causale con il rapporto di lavoro.

La Cassazione ha riformato la sentenza della Corte d'appello di L'Aquila, la quale aveva respinto le domande risarcitorie del dirigente medico sull'assunto che, per ritenere integrata una responsabilità contrattuale della Asl, non fossero sufficienti l'allegazione dell'infarto e la deduzione di ritmi intollerabili di lavoro imposti dalla cronica carenza di personale. Ad avviso del collegio, il medico ortopedico avrebbe dovuto allegare gli svantaggi concreti, le privazioni specifiche sofferte e gli ostacoli subiti per effetto dell'infarto. Poiché questa prova non era stata offerta in giudizio, il diritto al risarcimento è stato escluso. La Cassazione respinge questa impostazione e afferma che, al fine di poter suffragare una richiesta risarcitoria collegata alla imposizione per anni di

condizioni intollerabili di lavoro, il dipendente si deve limitare all'allegazione dell'evento dannoso sofferto. L'onere della prova si inverte, in questo caso, ed è il datore a dover dimostrare di avere adottato ogni cautela per impedire l'evento dannoso. La dimostrazione del protratto svolgimento di attività oltre la normale soglia di tollerabilità sul piano dei turni di lavoro è sufficiente per dare conferma di un ambiente di lavoro nocivo e ricollegarvi la responsabilità datoriale per l'infarto da cui il medico è stato colpito.

sentenze

La Cassazione fa il punto sulla delega alla sicurezza che solleva il datore dalla posizione di garanzia

Paola Rossi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 27 febbraio 2023

La mancata indicazione della dotazione finanziaria rileva se l'oggetto sono le funzioni e non la gestione ripartita tra amministratori

La posizione di garanzia in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro è normalmente rivestita dal datore di lavoro. A meno che abbia espressamente e regolarmente delegato un altro soggetto al controllo e all'applicazione delle misure di sicurezza messe in atto all'interno dell'azienda.

La delega, come chiarisce la Cassazione penale, può assumere la forma di quella specificatamente prevista dall'articolo 16 del testo unico sulla sicurezza lavoro o dall'articolo 2381 del Codice civile che disciplina il potere delegatorio del consiglio di amministrazione a un singolo consigliere "esecutivo" in materia di sicurezza dei lavoratori e prevenzione degli infortuni o a un comitato esecutivo, cosiddetto *board*. Nel primo caso permane in capo al datore di lavoro delegante la responsabilità se non opera il dovuto controllo sull'agire del delegato. Mentre nel secondo caso il datore assolve al proprio dovere solo con la verifica fondata sui flussi informativi endoaziendali.

La sentenza n. 8476/2023 ha annullato la condanna del ricorrente/datore di lavoro in quanto i giudici di merito hanno mancato di verificare la natura della delega in materia di sicurezza fatta a uno dei consiglieri di amministrazione, appurando se in concreto vi fosse stato o meno il "passaggio" della posizione di garanzia a fronte dell'infortunio occorso a un lavoratore per cui vi è stato processo.

I giudici di merito avevano in effetti fatto riferimento a una delega ex articolo 16 del Testo unico, mentre il ricorrente sosteneva - nella sua qualità di presidente e di amministratore - che il consiglio di amministrazione avesse delegato, sullo specifico settore della sicurezza, l'intera gestione a uno solo tra i consiglieri e che quindi la responsabilità dell'incidente fosse a questi ascrivibile totalmente. La delega prevista dal Tusi è quella che la Cassazione penale definisce "di funzioni" in contrapposizione a quella cosiddetta "gestoria" del Codice civile.

Il ricorrente sosteneva che la delega fosse stata operata però in base alla disciplina dell'articolo del Codice civile con conseguente irrilevanza della

notazione dei giudici di merito secondo cui l'atto delegante non fosse valido in quanto nulla diceva in merito alla dotazione di spesa in capo al delegato.

Nel caso della delega civilistica del consiglio di amministrazione verso un consigliere - che è quindi anche datore di lavoro - non è richiesta la specifica indicazione nell'atto (necessariamente scritto) della dotazione messa a disposizione della posizione di garanzia sulla sicurezza. Per cui se - come dice il ricorrente - la delega fosse quella del Codice civile la lamentata parte mancante, in ordine al potere di spesa della posizione di garanzia, sarebbe del tutto irrilevante ai fini della validità del passaggio di responsabilità.

sentenze

Appalti: in caso d'infornio non è configurabile una responsabilità del committente in re ipsa

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 15 febbraio 2023

La sentenza 2991/2023 della Corte di cassazione ha compiutamente tratteggiato la responsabilità civile del committente in caso d'infornio del personale di ditte appaltatrici o subappaltatrici.

Il caso affrontato riguarda un grave infornio occorso a un lavoratore a seguito della caduta da una scala all'interno di un capannone in cui erano in corso lavori appaltati. Inizialmente il Tribunale di Milano aveva condannato il subappaltatore, il committente e il direttore dei lavori e coordinatore per la sicurezza, in solido tra loro, a risarcire il danno, per la parte eccedente l'indennità corrisposta al lavoratore dall'Inail.

Tuttavia, la Corte di Appello di Milano, dichiarava l'esclusiva responsabilità del subappaltatore, condannandolo a pagare al lavoratore infornato 94.476,00 euro per danno differenziale, da invalidità temporanea, danno da riduzione della capacità lavorativa specifica e danno patrimoniale, oltre agli interessi e alla rivalutazione monetaria dalla sentenza al saldo.

Il subappaltatore proponeva ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili. In particolare, ha lamentato che gli stessi, nell'escludere la responsabilità del committente, sarebbero incorsi nell'erronea interpretazione dell'articolo 93 del Dlgs 81/2008, che esonera il committente dalla responsabilità solo nel caso in cui abbia proceduto alla nomina del responsabile della sicurezza, estraniandosi così completamente dal cantiere.

La Cassazione ha, tuttavia, rigettato il ricorso facendo rilevare che, per quanto riguarda la posizione del committente, la responsabilità per la violazione dell'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro si estende a tale soggetto solo «ove lo stesso si sia reso garante della vigilanza relativa alla misura da adottare in concreto e si sia riservato i poteri tecnico-organizzativi dell'opera da eseguire». E sottolinea ancora, in modo deciso, che «non è configurabile una responsabilità del committente in re ipsa e cioè per il solo fatto di aver affidato in appalto determinati lavori ovvero un servizio».

Infatti, nel contratto d'appalto – ma anche d'opera e di somministrazione – è vero che, in base a quanto stabilisce l'articolo 26 del Dlgs 81/2008, il dovere di sicurezza grava oltre che sul datore di lavoro anche sul committente, con la

conseguente possibilità in caso di infortunio «di intrecci di responsabilità, coinvolgenti anche il committente medesimo».

Tuttavia, per siffatto principio non può essere invocata l'applicazione automatica; infatti, al committente non può essere richiesto un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori. E, nel caso specifico, la Corte di appello ha correttamente escluso la responsabilità del committente in quanto lo stesso ha tenuto una condotta rispondente al dettato normativo, dimostrato da diversi indicatori tra cui, ad esempio, l'aver verificato l'idoneità tecnico - professionale delle imprese esecutrici e, in particolare, l'aver tenuto conto «delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori» e «ha verificato l'adeguatezza con riguardo all'attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa».

Al tempo stesso, rilevano ancora i giudici, non c'è stata nemmeno l'ingerenza del committente nell'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto.

L'esperto risponde

Divieto di licenziamento della lavoratrice madre ed ipotesi esimenti

Maria Grimaldi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 1 marzo 2023

LA DOMANDA

Una lavoratrice, che si trova nei primi mesi di gravidanza, decide di trasferirsi all'estero trasferendo anche la residenza: può il datore di lavoro procedere al licenziamento considerando che trattandosi di piccolo studio professionale, non ha interesse a nominare un referente previdenziale e tanto meno a costituire una stabile organizzazione, nello stato estero?

LA RISPOSTA

L'articolo 54 del D.lgs. 151 del 26 marzo 2001 regola il divieto di licenziamento in base al quale "Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino."

Il terzo comma del medesimo articolo regola le fattispecie nelle quali non opera tale divieto di licenziamento - in base al quale il licenziamento è viziato da nullità - prevedendo tra queste alla lettera a) la "colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro". Riguardo alla "giusta causa" la giurisprudenza si è consolidata stabilendo alcuni elementi cardine, successivamente alla sentenza della Corte costituzionale n. 61 del 1991, elementi che possono essere così riassunti:

- la colpa grave della lavoratrice, non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva (Cassazione 29 settembre 2011, n.19912) ma è necessario - alla luce della Sentenza della Corte Costituzionale- verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d'inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto: in concreto il licenziamento era avvenuto a seguito di una assenza di 4 giorni in base alle previsioni del Ccnl;
- Inoltre, l'accertamento e la valutazione in concreto della prospettata colpa grave si risolve in un accertamento di fatto riservato al giudice di merito, come tale non sindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione congrua e immune da vizi logici o giuridici "(Cassazione

9405/2003, Cassazione 12503/2000, Cassazione 610/2000, Cassazione 19912/2011).

La Corte di cassazione ha inoltre ritenuto legittimo il licenziamento per il configurarsi della "colpa grave" nella condotta posta in essere da parte della lavoratrice madre, che, non presentandosi sul luogo di lavoro alla scadenza del periodo di congedo per maternità per oltre 40 giorni, aveva avuto un comportamento contrario al principio di buona fede e correttezza. (Cassazione 5 settembre 2012, n. 14905).

Nel caso proposto - per come prospettato - pare obiettivamente non perseguibile il rapporto di lavoro, in considerazione della impossibilità a rendere la prestazione in condizioni di prossimità e presenza (se così concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro), considerando che certamente lo studio professionale non può ritenersi obbligato a costituire una "stabile organizzazione" nello stato estero elettivamente scelto dalla dipendente come propria residenza.

Si ritiene pertanto ipotizzabile la sussistenza della "colpa grave" (specifica) e della giusta causa - a fronte della assenza- e quindi - comunque previo l'espletamento delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 300/70 - l'intimazione del licenziamento con tale motivazione.

(G.U. 6 marzo 2022, n. 55)**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 dicembre 2022**

Approvazione del primo aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni del distretto idrografico dell'Appennino Meridionale. (23A00590) Pag. 1

(G.U. 8 febbraio 2023 n. 32)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 dicembre 2022

Approvazione del primo aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni del distretto idrografico del fiume Po. (23A00591) Pag. 3

(G.U. 8 febbraio 2023 n. 32)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 dicembre 2022

Approvazione del primo aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni del distretto idrografico dell'Appennino Centrale. (23A00689) Pag. 6

(G.U. 8 febbraio 2023 n. 32)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 dicembre 2022

Approvazione del primo aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni del distretto idrografico della Regione Sicilia. (23A00690) Pag. 8

(G.U. 8 febbraio 2023 n. 32)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 16 gennaio 2023**

Modifiche all'allegato IV del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 27, concernente l'attuazione della direttiva 2011/65/UE sulla restrizione di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche. (23A00823) Pag. 1

(G.U. 10 febbraio 2023 n. 34)

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

Decreto n. 50 del 1° febbraio 2023 di adozione delle determinazioni relative al progetto per la realizzazione e l'esercizio dell'area impermeabilizzata di messa in riserva R13 per lo stoccaggio dei fanghi di acciaieria (ACC) e fanghi d'altoforno (AFO) ai fini dell'attuazione della prescrizione di cui al DPCM 29 settembre 2017. (23A00828) Pag. 42 z

(G.U. 11 febbraio 2023 n. 35)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE**DECRETO 3 febbraio 2023**

Sistema nazionale di vigilanza sugli organismi di controllo e certificazione delle produzioni agroalimentari incaricati dal Ministero dell'agricoltura, della sovranita' alimentare e delle foreste. (23A00874) Pag. 10

(G.U. 14 febbraio 2023 n. 37)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 9 febbraio 2023**

Ulteriori 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. 963). (23A00940) Pag. 27

(G.U. 15 febbraio 2023 n. 38)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 9 febbraio 2023**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare, sul territorio nazionale, l'accoglienza, il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (Ordinanza n. 964). (23A00941) Pag. 29
(G.U. 15 febbraio 2023 n. 38)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1 dicembre 2022

Primo aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni (PGRA), ai sensi della direttiva 2007/60/CE, del distretto idrografico della Sardegna. (23A00951) Pag. 1
(G.U. 20 febbraio 2023 n. 43)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 febbraio 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza per intervento all'estero in conseguenza degli eccezionali eventi sismici che hanno colpito il territorio meridionale della Repubblica di Turchia e il territorio settentrionale della Repubblica Araba di Siria il 6 febbraio 2023. (23A01067) Pag. 3
(G.U. 21 febbraio 2023 n. 44)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 febbraio 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi verificatisi nel territorio dell'isola di Ischia, a partire dal giorno 26 novembre 2022. (23A01068) Pag. 4
(G.U. 21 febbraio 2023 n. 44)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 febbraio 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi 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. (23A01069) Pag. 5
(G.U. 21 febbraio 2023 n. 44)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 28 dicembre 2022**

Determinazione dei requisiti e delle condizioni per la costituzione dei distretti biologici. (23A01083) Pag. 78
(G.U. 24 febbraio 2023 n. 47)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 30 dicembre 2022**

Disposizioni per la costituzione, il riconoscimento, la gestione ed il finanziamento del Fondo mutualistico nazionale per la copertura dei danni catastrofali meteo-climatici alle produzioni agricole causati da alluvione, gelo o brina e siccità. (23A01092) Pag. 1
(G.U. 25 febbraio 2023 n. 48)

LEGGE 24 febbraio 2023, n. 14

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative. (23G00021) Pag. 1
(G.U. 27 febbraio 2023 n. 49)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 17 febbraio 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia dal 4 luglio al 7 luglio 2022. (23A01147) Pag. 34

(G.U. 27 febbraio 2023 n. 49)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 20 febbraio 2023**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Liguria nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio della Provincia di Imperia e dei Comuni di Albenga, in Provincia di Savona, di Casarza Ligure, in Provincia di Genova, di Maissana e di Varese Ligure, in Provincia della Spezia, nella Regione Liguria. (Ordinanza n. 968). (23A01206) Pag. 47
(G.U. 27 febbraio 2023 n. 49)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 20 febbraio 2023**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Emilia-Romagna nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 1° al 10 dicembre 2020 nel territorio delle Province di Bologna, di Ferrara, di Modena e di Reggio Emilia. (Ordinanza n. 967). (23A01207) Pag. 49
(G.U. 27 febbraio 2023 n. 49)

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

Proroga dei termini previsti dagli articoli 5.1.4 e 9.2 dell'avviso C.S.E. 2022 - Comuni per la sostenibilita' e l'efficienza energetica - Avviso relativo alla concessione di contributi a fondo perduto per la realizzazione di interventi di efficienza energetica anche tramite interventi per la produzione di energia rinnovabile negli edifici delle amministrazioni comunali, attraverso l'acquisto e l'approvvigionamento dei relativi beni e servizi con le procedure telematiche del Mercato elettronico della pubblica amministrazione (Mepa). (23A01241) Pag. 55
(G.U. 28 febbraio 2023 n. 50)

MINISTERO DELL'INTERNO**DECRETO 16 febbraio 2023**

Modifiche all'allegato 1 del decreto 30 giugno 2021, recante «Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di impianti di distribuzione di tipo L-GNL, L-GNC e L-GNC/GNL per autotrazione alimentati da serbatoi fissi di gas naturale liquefatto». (23A01274) Pag. 19
(G.U. 2 marzo 2023 n. 52)

**MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
COMUNICATO**

Entrata in vigore dell'emendamento al Protocollo di Montreal sulle sostanze che riducono lo strato di ozono, fatto a Montreal il 16 settembre 1987, adottato a Kigali il 15 ottobre 2016. (23A01253)Pag. 41
(G.U. 2 marzo 2023 n. 52)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**DIRETTIVA 22 dicembre 2022**

Approvazione di uno schema - tipo di regolamento contenente gli elementi fondamentali per la costituzione di Gruppi comunali di volontariato di protezione civile. (23A01278) Pag. 6
(G.U. 3 marzo 2023 n. 53)

DECRETO LEGISLATIVO 23 febbraio 2023, n. 18

Attuazione della direttiva (UE) 2020/2184 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2020, concernente la qualita' delle acque destinate al consumo umano. (23G00025)

Pag. 3
(G.U. 6 marzo 2023 n. 55)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

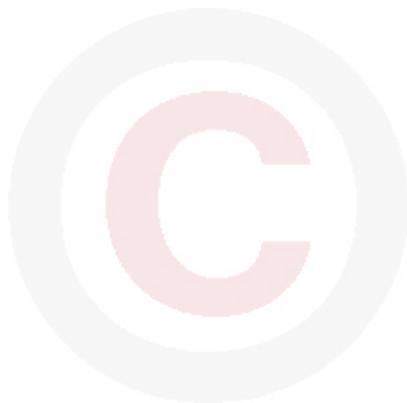
ORDINANZA 27 febbraio 2023

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare, sul territorio nazionale, l'accoglienza, il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (Ordinanza n. 969). (23A01394) Pag. 95
(G.U. 6 marzo 2023 n. 55)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 28 febbraio 2023

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile finalizzati a contrastare la situazione di deficit idrico in atto per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nei territori delle regioni e delle province autonome ricadenti nei bacini distrettuali del Po e delle Alpi orientali, nonché per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto, Umbria, Lazio, Liguria e Toscana. (Ordinanza n. 970). (23A01395) Pag. 96
(G.U. 6 marzo 2023 n. 55)



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.