



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Aprile 2023**

**Fondazione
Rubes Triva**

Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

GIORNATA MONDIALE **28 APRILE**
della SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO
 "La salute e la sicurezza **riguardano** non solo le persone che lavorano
 ma anche l'intera collettività ed **esigono efficaci politiche di**
prevenzione da parte degli attori istituzionali e sociali."
 PRINCIPIO N.10 DELLA **Carta di Urbino**




21
22
23
giugno è duemila ventitré

SECONDA EDIZIONE
 URBINO, PALAZZO DUCALE



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.

Urbino Charter

Carta de Urbino

Charte d'Urbino

CONTRIBUISCI A MIGLIORARE IL BENESSERE DELLA PERSONA CHE LAVORA

Sottoscrivi

la Carta di Urbino

ChartavonUrbino

[Click per visualizzarla](#)



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

INAIL

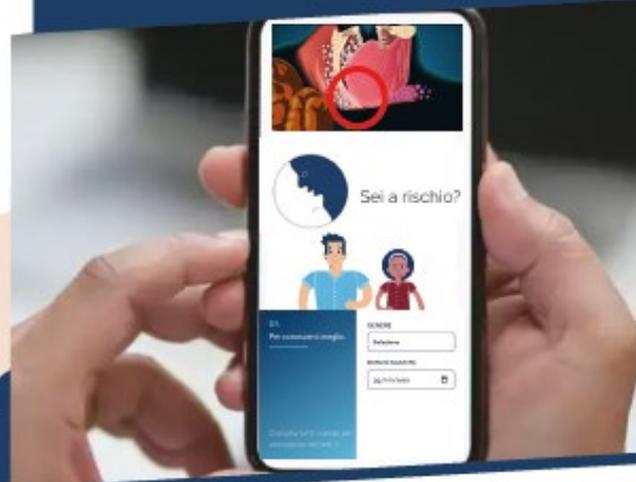
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



CONVEGNO
**Incidentalità stradale,
lavoro e salute:
dal progetto
SLEEP@SA
al progetto
OSH-RO@D**

17 MAGGIO 2023

Aula degli Organi Collegiali
Rettorato
Sapienza Università di Roma
Piazzale Aldo Moro, 5 Roma



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



UNIVERSITÀ
DI PARMA

**Per iscriverti
clicca qui**

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.

NEWS E APPROFONDIMENTI

**WELFARE AZIENDALE, DALL'ANALISI DEI BISOGNI
ALLA VALUTAZIONE I TRE STEP PER REALIZZARE UN PIANO***Stefano Sirocchi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 10 aprile 2023***7****ISPETTORATO DEL LAVORO, CON DECADENZA DEL PROVVEDIMENTO DI
SOSPENSIONE OK ALLA RIPRESA DELL'ATTIVITÀ***Antonella Iacopini,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 7 aprile 2023***10****L'ASSE.CO NON IMPEDISCE VERIFICHE ISPETTIVE***Antonella Iacopini,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 aprile 2023***12****PREMI SPECIALI INAIL E CONTRIBUTI ASSICURATIVI AGRICOLI,
NEL 2023 RIDUZIONE AL 15,17 PER CENTO***Matteo Cremonesi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 31 marzo 2023***14****INFORTUNI SUL LAVORO, IN FRENATA LE DENUNCE ALL'INAIL***N.T.,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 marzo 2023***16****DENUNCIA D'INFORTUNIO, DI MALATTIA PROFESSIONALE E
CERTIFICATI D'INFORTUNIO: AGGIORNATE
LE TABELLE TIPOLOGICHE INAIL***Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 marzo 2023***18****SENTENZE**

DATORE DI LAVORO RESPONSABILE PER I RISCHI OCCULTI*Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 14 aprile 2023***20****AI SINDACATI L'INFORMATIVA SUI SISTEMI AUTOMATIZZATI***Giampiero Falasca,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 aprile 2023***22**

COMMITTENTE IMPUTABILE PER DISCREPANZA TRA PIANI DI SICUREZZA*Luigi Caiazza,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 aprile 2023***24**

I MACCHINARI NON FUNZIONANO? IL DATORE DI LAVORO È RESPONSABILE DELLE LESIONI CAUSATE ALL'OPERAIO*Marco Pauletti,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 13 marzo 2023***26**

COLPEVOLE IL PROPRIETARIO DEL GIARDINO SE IL PENSIONATO-GIARDINIERE SI INFORTUNA*Marcello Bonomo ed Enrico D'Onofrio,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 13 marzo 2023***28**

L'ESPERTO RISPONDE**30**

RASSEGNA NORMATIVA**32**

Chiusa in redazione il 18 aprile 2023

news e approfondimenti

Welfare aziendale, dall'analisi dei bisogni alla valutazione i tre step per realizzare un piano

Stefano Sirocchi, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 10 aprile 2023

Per realizzare un piano di welfare aziendale si possono seguire le seguenti fasi.

Prima fase

Analisi dei bisogni dei dipendenti. È indispensabile poter confrontarsi con i dipendenti, avviare un'indagine conoscitiva, anche del tutto informale, al fine di comprendere cosa può interessare ai lavoratori. Solo conoscendo le esigenze dei dipendenti, è possibile individuare le iniziative e i servizi che possono essere in grado di incidere sulla loro qualità della vita, e quindi sulla loro produttività

sul lavoro.

NOTA BENE. Un confronto con i lavoratori, anche delle aziende non sindacalizzate è un passaggio indispensabile per comprendere le esigenze dei lavoratori e quali sono le utilità che più possono essere apprezzate in quel particolare contesto

Analisi del business e della cultura aziendale. Questo step è spesso sottovalutato mentre, a nostro

avviso, è essenziale. Conoscere le peculiarità del business e della cultura aziendale aiuta a sviluppare un piano di welfare aziendale che sia in linea anche con le esigenze e le aspettative dell'azienda, oltre che dei suoi dipendenti. A tale fine è senz'altro opportuno uno scambio di informazioni con il management e con i responsabili delle risorse umane dell'azienda.

In particolare, conoscere i valori e le priorità dell'azienda, nonché le prossime sfide da affrontare, facilita l'individuazione di un percorso coerente con l'identità dell'azienda stessa.

Per esempio, se tra i valori dell'azienda vi è il rispetto dell'ambiente, ci si potrebbe orientare, almeno per una parte della flotta, sulla scelta di auto elettriche. In questo modo si rafforza ulteriormente la cultura aziendale e il senso di appartenenza del dipendente.

Definizione degli obiettivi e del budget. Tenuto conto delle informazioni raccolte si possono definire gli obiettivi da raggiungere che dovrebbero essere il più possibile chiari, misurabili e realistici. Ad esempio:

- migliorare la qualità del lavoro;
- favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro;

- promuovere uno stile di vita sano;
- aumentare la partecipazione ai programmi di prevenzione medica;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- ridurre il tasso di turn-over;
- migliorare la soddisfazione ai servizi di assistenza sanitaria;
- aumentare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- incrementare il senso di appartenenza dei dipendenti all'azienda;
- attrarre e trattenere i talenti;
- maggiore produttività e performance;
- migliorare la reputazione dell'azienda;
- migliorare il benessere e l'uso del tempo libero dei dipendenti;
- migliorare la parità di genere e attrarre l'occupazione femminile (con relativo sostegno alla genitorialità, contrasto alle discriminazioni di genere, ecc.).

È chiaro che il livello di ambizione in termini di fissazione degli obiettivi condiziona il budget da mettere a disposizione.

NOTA BENE. L'azienda dovrà individuare il budget complessivo da destinare al programma ed eventualmente ripartirlo tra i gruppi di lavoratori interessati. Si dovrà dunque definire il pacchetto delle misure, dei beni e servizi da includere.

Seconda fase

Scelta dei servizi (anche alla luce dei risvolti fiscali). Una volta definiti gli obiettivi, ci si può focalizzare su beni e servizi che sono più adatti per il raggiungimento degli stessi. Si può dunque definire una lista di benefit che l'azienda decide di mettere a disposizione per ciascuna categoria di lavoratori, possibilmente, in fase di selezione, con una particolare attenzione al regime di esclusione da imposizione sul reddito di lavoro dipendente previsto dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir, nonché alla piena deducibilità ai fini Ires dei relativi costi, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir.

Implementazione e presentazione ai dipendenti. Devono essere identificati i fornitori, la piattaforma informatica e le modalità di scelta e fruizione dei beni e servizi. È importante comunicare ai dipendenti in modo chiaro, ed eventualmente con esempi pratici, quali sono i servizi disponibili e come utilizzarli.

Terza fase

Monitoraggio e valutazione. Il piano di welfare aziendale una volta avviato non è totalmente statico. Per questo è importante monitorare e valutare i risultati raggiunti ed eventualmente apportare le necessarie modifiche al fine di migliorarlo continuamente.

Analisi e comunicazione finale. Infine, si analizzeranno tutte le informazioni e i feedback ricevuti. È anche fondamentale comunicare ai dipendenti le iniziative e i benefit che hanno contribuito maggiormente al loro benessere e alla produttività

aziendale. La condivisione dei risultati raggiunti aiuta a mantenere alta la motivazione dei lavoratori e favorisce il loro impegno sul lavoro, soprattutto se questi possono incidere attivamente nell'aggiornamento del piano di welfare aziendale.

news e approfondimenti

Ispettorato del lavoro, con decadenza del provvedimento di sospensione ok alla ripresa dell'attività

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 7 aprile 2023

La decadenza del provvedimento di sospensione, per effetto del decreto di archiviazione che determina l'estinzione in via amministrativa delle violazioni prevenzionistiche accertate, permette al datore di lavoro di riprendere l'attività lavorativa, anche senza aver ottenuto la revoca del provvedimento. Questo il chiarimento dell'Inl fornito con la nota prot. 642 di ieri.

L'articolo 14 del Dlgs 81/2008 ha previsto, tra le condizioni per l'adozione del provvedimento di sospensione, il riscontro di una delle 13 ipotesi di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza, elencate nell'allegato I al Tuls. Va ricordato come il provvedimento di sospensione non si sostituisce agli atti obbligatori di cui al Dlgs 758/1994, ma vi si affianca. In caso di inottemperanza al provvedimento di sospensione adottato per violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con ripresa dell'attività lavorativa senza aver ottenuto la revoca, l'articolo 14, al comma 15, prevede la pena dell'arresto fino a sei mesi per il datore di lavoro.

Per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione, il comma 11 dell'articolo 14 richiede il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria, oltre al pagamento di una somma aggiuntiva, eventualmente anche in due soluzioni pagando subito il 20% e l'importo residuo, maggiorato del 5%, entro sei mesi dall'istanza di revoca.

Il successivo comma 16 prevede espressamente che «l'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, accertate ai sensi del comma 1, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, comporta la decadenza dei provvedimenti di cui al comma 1 fermo restando, ai fini della verifica dell'ottemperanza alla prescrizione, anche il pagamento delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettera d)». Ne deriva che qualora il blocco dell'attività sia stato determinato esclusivamente da motivi di salute e sicurezza, l'eventuale estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni che hanno portato alla sospensione e la conseguente emissione del relativo decreto di archiviazione da parte del Giudice penale, determinano il venire meno del provvedimento sospensivo. Ciò, inoltre, consente, anche in assenza di revoca del provvedimento, la ripresa dell'attività lavorativa, senza costituire violazione del citato comma 15. Naturalmente, tutto ciò

non opera laddove la sospensione sia determinata anche da motivi di lavoro irregolare, contestualmente riscontrato. In questo caso, infatti, il provvedimento di sospensione rimane comunque operativo e sarà necessario procedere con la sua revoca se il datore di lavoro intende riprendere l'attività lavorativa.

Inoltre, va ricordato che, in generale, nel caso in cui il datore non provveda a revocare la sospensione, l'Istituto informa l'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e il ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, per l'adozione del provvedimento interdittivo, ai sensi del comma 2 dell'articolo 14, per tutto il periodo di sospensione, a contrattare con la Pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Tuttavia, qualora il provvedimento decada in ragione di quanto previsto dal comma 16 e tale circostanza sia a conoscenza dell'Ufficio, quest'ultimo dovrà darne notizia all'Anac e al ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, affinché venga meno il citato provvedimento interdittivo.

Infine, nell'ipotesi di un provvedimento revocato mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta, l'eventuale adozione del decreto di archiviazione da parte del Giudice penale non fa venire meno l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5 per cento. In sostanza, l'effetto caducatorio previsto dal comma 16 opera nei confronti del provvedimento di sospensione e non di quello di revoca eventualmente adottato. È, infatti, il provvedimento di revoca ottenuto dal datore di lavoro, a seguito di istanza, a costituire titolo esecutivo per la riscossione di quanto ancora dovuto dallo stesso datore di lavoro.

news e approfondimenti

L'Asse.co non impedisce verifiche ispettive

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 aprile 2023

Lo scorso 29 marzo il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (Cno) ha firmato con l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) il nuovo protocollo in materia di asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro (Asse.co).

Si tratta dell'asseverazione rilasciata dai consulenti per certificare la regolarità delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro e al tempo stesso promuovere e diffondere la cultura della legalità, nata quasi dieci anni fa (si veda il protocollo d'intesa tra ministero del Lavoro e Cno del 15 gennaio 2014), e ora rinnovata e potenziata.

Il rilascio dell'Asse.co è subordinato a una apposita procedura telematica e consente indubbi vantaggi alle imprese che la ottengono, permettendo contestualmente di indirizzare in modo più efficiente le risorse ispettive, partendo a monte da una mirata selezione delle aziende da sottoporre a verifica. Il nuovo protocollo non disciplina solo le fasi di rilascio dell'asseverazione, ma precisa anche le responsabilità per i professionisti coinvolti e le ricadute sulle attività ispettive.

La procedura si avvia a seguito di apposita richiesta presentata al Cno dal datore di lavoro, tramite un consulente del qualificato (consulente asseveratore) in posizione di terzietà. Oltre al datore di lavoro, la medesima istanza può essere presentata, sempre tramite un consulente, anche da un committente che vuole verificare la posizione di un proprio appaltatore/fornitore.

Una volta ricevuta l'istanza, il Cno valuta le condizioni di rilascio della certificazione basandosi su due dichiarazioni di responsabilità (Dpr 445/2000) effettuate dal datore di lavoro, o da chi per suo conto gestisce il personale, e da parte del consulente che ha ricevuto l'incarico, circa il possesso dei requisiti richiesti, per i quali si fa riferimento all'allegato tecnico al protocollo. Di fatto, da una parte il datore di lavoro dovrà dichiarare che, prima dell'istanza (12 mesi precedenti o tutto il periodo pregresso nel caso di prima istanza), non sono stati commessi gli illeciti indicati nell'allegato tecnico, ancorché non accertati in via definitiva, in materia, ad esempio, di lavoro minorile, orario di lavoro, lavoro nero, caporalato, sfruttamento di manodopera, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dall'altra parte, il consulente asseveratore sarà tenuto a verificare e dichiarare la sussistenza dei requisiti per il rilascio del Durc, il rispetto della contrattazione collettiva, nonché, solo nel caso di specifica delega al professionista da parte del

datore di lavoro per la corresponsione delle retribuzioni, l'assolvimento degli obblighi retributivi nei confronti del personale dipendente nel rispetto degli importi indicati nei prospetti di paga elaborati.

Si tratta di una fase particolarmente delicata, data la responsabilità penale per le dichiarazioni e alla conseguente radiazione dall'Albo per i professionisti che, in ragione della falsità, vengano condannati in via definitiva per un reato punito con la reclusione non inferiore nel minimo a due anni e nel massimo a cinque.

Il Cno, una volta ricevuta l'istanza, tramite un apposito comitato di valutazione di cui fanno parte consulenti autorizzati all'asseverazione, procede alle verifiche entro 30 giorni dalla fine del mese di presentazione, ovvero rilascia l'Asse.co entro 60 giorni.

L'asseverazione ha validità annuale e sono previste ulteriori verifiche quadrimestrali sul mantenimento dei requisiti certificati. Il periodo coperto è l'anno precedente la richiesta e i quattro mesi antecedenti le verifiche intermedie.

Dato il numero limitato di personale ispettivo rispetto alle aziende attive sul territorio nazionale, l'asseverazione aiuterà a orientare l'attività di vigilanza, in via prioritaria, verso le imprese prive dell'Asse.co, con conseguente efficientamento delle risorse.

Tuttavia, la certificazione non può certamente vietare le verifiche da parte degli enti preposti e quindi anche chi è inserito nell'elenco delle aziende in possesso dell'Asse.co potrà essere sottoposto a verifica ispettiva, soprattutto nell'ipotesi di una specifica richiesta di intervento da parte di un lavoratore, un'indagine delegata dall'autorità giudiziaria o altra autorità amministrativa, oppure nelle ipotesi di controlli a campione circa la veridicità delle dichiarazioni rilasciate nel corso della procedura di asseverazione. Indubbio, infine, il vantaggio derivante dal possesso dell'Asse.co nell'ambito degli appalti, in cui, ferma restando la disciplina in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione può essere utilizzata ai fini della verifica della regolarità delle imprese.

news e approfondimenti

Premi speciali Inail e contributi assicurativi agricoli, nel 2023 riduzione al 15,17 per cento

Matteo Cremonesi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 31 marzo 2023

Per le attività iniziate dal 3 gennaio 2021 la riduzione è fruibile previa presentazione di apposita domanda all'istituto

L'Inail ha pubblicato la circolare 12/2023, con cui ha fornito le istruzioni necessarie per l'applicazione della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. La riduzione è stata fissata, per il 2023, nella misura del 15,17% (decreto Lavoro/Economia del 20 settembre 2022).

L'ambito di applicazione della misura agevolativa da quest'anno è ancora più ristretto.

La revisione dei premi speciali unitari operata a luglio 2022 ha infatti comportato la sopravvenuta inapplicabilità della riduzione alle tariffe aggiornate dal decreto interministeriale 6 settembre 2022, come indicato dalla circolare Inail 45/2022. Ne consegue che a beneficiare della misura, dal 2023, sono rimasti solo i premi speciali unitari per gli alunni e gli studenti, i premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e, infine, i contributi assicurativi della gestione agricoltura. Si tratta, di fatto, degli ultimi premi e contributi Inail per i quali deve ancora essere operata la revisione tariffaria.

Anche quest'anno l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale. Le modalità applicative sono differenziate a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio o meno. Nel primo caso, ovvero se l'attività è iniziata prima del 3 gennaio 2021, si devono confrontare l'indice di gravità medio (Igm) e quello di gravità aziendale (Iga). Gli Igm da utilizzare sono quelli fissati per il triennio 2023-2025, aggiornati dalla delibera Inail 176/2022, allegata alla circolare. Per le attività che invece sono iniziate da non oltre un biennio, ovvero quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2021, deve essere trasmessa specifica istanza con cui si attesta il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La domanda deve essere trasmessa entro la data di scadenza del primo biennio di attività, con modalità differenziate per tipologia di polizza. In particolare, per ottenere la riduzione dei premi speciali unitari per gli alunni e gli studenti e quella dei premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X, la domanda deve essere presentata con il servizio online Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali. Gli agricoltori devono invece compilare l'apposito modulo L147-2013

primo biennio agricoltura, disponibile sul sito Inail, e trasmetterlo via pec all'indirizzo dcodostacert.inail.it. L'Inail, ricevute le domande, inserisce gli agricoltori aventi diritto nell'elenco apposito, che poi trasmette all'Inps.

Sempre con riferimento alle attività iniziate dal 3 gennaio 2021, la circolare precisa che qualora nel corso del biennio l'istanza di riduzione sia già stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2023 nella nuova misura del 15,17% è applicata senza necessità di presentarne una nuova.

news e approfondimenti

Infortunati sul lavoro, in frenata le denunce all'Inail

N.T.,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 marzo 2023

Le denunce d'infortunio presentate all'Inail nel primo bimestre del 2023 hanno subito una forte frenata rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, mentre crescono le denunce di malattie professionali.

E' quanto evidenziano gli open dati pubblicati ieri dall'istituto assicurativo che danno conto di 86.483 denunce (100 delle quali con esito mortale), il 29,1% in meno rispetto alle 121.994 del primo bimestre 2022, in aumento rispetto alle 82.634 del 2021 (+4,7%) e in riduzione rispetto al 2020 (-10,4%) e al 2019 (-13,6%).

Nel primo bimestre del 2023 rispetto all'analogo periodo del 2022 si registra anche un decremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati dai 111.975 del 2022 ai 74.916 del 2023 (-33,1%), mentre gli infortuni in itinere hanno fatto registrare un aumento del 15,5%, passando da 10.019 a 11.567.

A livello settoriale nel febbraio di quest'anno il numero degli infortuni sul lavoro denunciati ha segnato un -36,4% nella gestione Industria e servizi (dai 103.661 casi del 2022 ai 65.941 del 2023), un +4,2% in Agricoltura (da 3.435 a 3.579) e un +13,9% nel Conto Stato (da 14.898 a 16.963).

Il calo che emerge dal confronto dei primi bimestri del 2022 e del 2023 è legato sia alla componente femminile, che registra un -45,1% (da 58.004 a 31.867 casi denunciati), sia a quella maschile, che presenta un -14,6% (da 63.990 a 54.616). Il decremento ha interessato sia i lavoratori italiani (-32,1%) sia quelli comunitari (-26,0%) ed extracomunitari (-8,7%). Dall'analisi per classi di età emergono decrementi generalizzati in tutte le fasce, tranne tra gli under 20 (+36,6%) e, in minor misura, tra gli over 69 anni (+7,9%).

Come anticipato, le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail nel primo bimestre del 2023 sono state invece 10.399, il 28,7% in più 2.319 rispetto allo stesso periodo del 2022 (+28,7%). L'incremento è del 33,3% rispetto al 2021 e del 4,6% sul 2019, mentre il dato è in calo dell'1,4% rispetto al 2020.

I dati rilevati al 28 febbraio di ciascun anno mostrano un aumento del 28,9% nella gestione Industria e servizi (da 6.681 a 8.611 casi), del 25,8% in Agricoltura (da 1.347 a 1.695) e del 78,8% nel Conto Stato (da 52 a 93).

In ottica di genere si rilevano 1.578 denunce di malattia professionale in più per i lavoratori, da 5.966 a 7.544 (+26,4%), e 741 in più per le lavoratrici, da 2.114 a 2.855 (+35,1%). L'incremento ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani, passate da 7.477 a 9.563 (+27,9%), sia quelle dei comunitari, da 221 a 243 (+10,0%), e degli extracomunitari, da 382 a 593 (+55,2%).

Come sempre, l'Inail ricorda che gli open data pubblicati sono provvisori e il loro confronto richiede cautele, in particolare rispetto all'andamento degli infortuni con esito mortale, soggetti all'effetto distorsivo di "punte occasionali" e dei tempi di trattazione delle pratiche. Per quantificare il fenomeno, comprensivo anche dei casi accertati positivamente dall'Istituto, sarà quindi necessario attendere il consolidamento dei dati dell'intero 2023, con la conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia.

news e approfondimenti

Denuncia d'infortunio, di malattia professionale e certificati d'infortunio: aggiornate le tabelle tipologiche Inail

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 marzo 2023

Con il comunicato del 20 marzo 2023, l'Inail ha reso noto la pubblicazione delle tabelle aggiornate di decodifica necessarie agli utenti dei servizi che utilizzano l'inoltro tramite file, relativamente alla denuncia/comunicazione di infortunio sul lavoro (articolo 18, comma 1, lettera r, Dlgs 81/2008), la denuncia di malattia professionale e silicosi/asbestosi, i certificati di infortunio (Dpr 30 giugno 1965, n. 1124) e i patronati.

In particolare, a quanto si apprende, le modifiche sono riportate nel file "20230330-Variazioni Comuni-Cap-Asl-Sedi Inail.xlsx" ed è disponibile la nuova tabella generale "20230330-Comuni-Asl- Sedi Inail-Cap.xlsx", con lo storico dei comuni, le associazioni Istat-Asl e quelle Istat-Sedi Inail-Cap, che sostituisce totalmente quelle attualmente in uso; le tabelle sono disponibili sul sito dell'istituto assicuratore.

Variazioni dei comuni

Tali variazioni sono dovute, in primo luogo, alle dinamiche che si sono registrate ultimamente per quanto concerne i comuni italiani; in particolare, in base a quanto pubblicato dall'Istat, l'aggiornamento riguarda l'inserimento del nuovo comune di Misiliscemi (scorporato dal comune di Trapani) e il distacco di quelli di Montecopiolo e Sassofeltrio dalla Regione Marche e loro aggregazione alla Regione Emilia-Romagna in provincia di Rimini per effetto della legge 84/2021.

Inoltre, tengono conto anche del cambio di denominazione di alcuni altri comuni – di Calliano in Calliano Monferrato e di Casorzo in Casorzo Monferrato – nonché dell'istituzione del comune di Bardello con Malgesso e Bregano, mediante la fusione dei comuni di Bardello, Bregano e Malgesso, in provincia di Varese, e di quello di Moransengo-Tonengo, mediante fusione dei comuni di Moransengo e Tonengo, in provincia di Asti.

Variazioni del Cap e rimodulazione delle sedi Inail

Alcune altre variazioni sono dovute, inoltre, al cambio del codice di avviamento postale (Cap) dei comuni di Misiliscemi (Tp), Andalo Valtellino (So), Montecopiolo (Rn), Sassofeltrio (Rn), alla modifica di alcuni codici e denominazioni delle aziende sanitarie locali della Sardegna, nonché alla rimodulazione delle sedi Inail relative ad alcuni comuni ubicati nelle province di Savona, Imperia e Venezia.

Entrata in vigore

Si osservi, infine, che tali tabelle, utilizzate da Inail per effettuare i necessari controlli formali all'interno dei servizi online, sono in vigore dal 30 marzo 2023.

sentenze

Datore di lavoro responsabile per i rischi occulti

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 14 aprile 2023

La valutazione dei rischi rappresenta l'obbligo fondamentale del datore di lavoro per quanto riguarda la gestione del rapporto di lavoro, sotto il profilo della salute e della sicurezza. Lo stesso si rinviene, anche se in modo un po' velato, nell'articolo 2087 del Codice civile, ma è all'interno del Dlgs 81/2008, che il legislatore, sulla base dei principi comunitari, lo ha enfatizzato.

In particolare, l'articolo 28 ha fatto proprio quello della universalità, ossia tale valutazione deve riguardare «tutti i rischi» (comma 1); proprio la portata così ampia di siffatto principio determina, però, il problema di definire quali siano gli esatti confini di tale obbligo – anche per le evidenti ricadute sul piano della responsabilità penale – soprattutto in ordine ai cosiddetti “rischi occulti” di cui recentemente la Corte di cassazione, sezione IV penale, con l'interessante sentenza 9450/2023, è tornata a occuparsi.

La vicenda affrontata riguarda un infortunio sul lavoro di cui è rimasto vittima un lavoratore dipendente che, mentre stava spaccettando un pacco di travi, subiva la frattura di un piede a causa della caduta di una trave, dovuta non solo a un suo comportamento imprudente ma anche al non corretto posizionamento di una fascetta da parte del fornitore. La Corte d'appello, ribaltando la sentenza di primo grado, ha ritenuto responsabile amministratore delegato e datore di lavoro per la sicurezza del reato di lesioni personali gravi, con violazione delle norme antinfortunistiche, di cui all'articolo 590 del Codice penale.

Rilevanza sostanziale del documento di valutazione dei rischi

La Cassazione, nel confermare la condanna inflitta, ha evidenziato la sussistenza del profilo di colpa dell'imputato, inerente all'omessa predisposizione di un idoneo Dvr con riferimento «allo specifico rischio connesso all'attività di stoccaggio di travi previo spaccettamento» e la Corte di appello a suo avviso «ha coerentemente e logicamente fondato il giudizio di responsabilità dell'imputato proprio sull'inidoneità del Dvr con riferimento al rischio specifico, concretizzatosi nell'evento lesivo, recuperandone la valenza sostanziale di documento preordinato all'individuazione dei rischi volta alla concreta adozione di misure di prevenzione e protezione».

Rilevanza dei rischi occulti

Nel confermare, pertanto, che il Dvr non è soltanto un “pezzo di carta” ma, al contrario, ha una valenza sostanziale sul piano prevenzionale, la Cassazione, nell'escludere la sussistenza di una condotta del lavoratore abnorme, ma solo

imprudente, ha condiviso le conclusioni della Corte d'appello, la quale ha escluso che il fattore occulto, consistente nell'errata legatura del pacco di travi da parte del fornitore, e la condotta colposa del lavoratore, pur inseritisi nella seriazione causale dell'evento, abbiano interrotto il nesso causale tra la condotta omissiva dell'imputato e l'evento. In merito, viene anche fatto rilevare che «tanto il fattore occulto quanto la condotta del lavoratore, a giudizio della Corte territoriale, non hanno difatti attivato un rischio eccentrico rispetto a quello che era nella specie chiamato a governare il datore di lavoro; evento che, peraltro, è stato ritenuto concretizzazione del rischio non considerato nel Dvr».

Pertanto, sotto tale profilo la giurisprudenza ancora una volta conferma il dovere del datore di lavoro di valutare i rischi «per scoprire e gestire eventuali pericoli occulti o non immediatamente percepibili, e non può aspettare di scoprire tali pericoli con l'infortunio di un dipendente» (Cassazione penale 12257/2016).

sentenze

Ai sindacati l'informativa sui sistemi automatizzati

Giampiero Falasca,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 aprile 2023

Antisindacale la condotta della società che rifiuta di consegnare alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative l'informativa sull'utilizzo e il funzionamento dei sistemi automatizzati digitali.

È antisindacale la condotta della società di consegna cibo a domicilio che rifiuta di consegnare alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative l'informativa sull'utilizzo e il funzionamento dei sistemi automatizzati digitali introdotta dal decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022): con questa decisione il Tribunale di Palermo (ordinanza del 3 aprile 2023 RG 645/2023) lancia un segnale importante su un adempimento finora troppo sottovalutato da alcuni datori di lavoro.

Si ricorda che con il Dlgs 104/2022, oltre a un rilevante appesantimento delle informazioni che vanno consegnate al momento dell'assunzione o dell'avvio di una collaborazione, è stato introdotto l'obbligo di elaborare una comunicazione aggiuntiva a carico delle imprese che utilizzano sistemi automatizzati digitali deputati a fornire indicazioni per la gestione dei rapporti di lavoro o per il monitoraggio delle prestazioni (articolo 1 bis, comma 6, Dlgs 152/1997).

Tale comunicazione aggiuntiva va indirizzata a due soggetti – le organizzazioni sindacali e il singolo lavoratore – e deve descrivere in modo dettagliato il funzionamento dell'algoritmo.

Nel caso deciso a Palermo, la struttura territoriale di un'associazione sindacale (Filcams Cgil) ha chiesto alla società di ricevere l'informativa in oggetto, ma si è vista rispondere che non sussistono, per quella società, «le condizioni di legge per l'operatività dell'articolo 1 bis».

Una volta avviata la procedura giudiziaria, l'azienda ha eccepito l'inammissibilità del procedimento in ragione del fatto che i rider utilizzati per la consegna del cibo a domicilio non sono lavoratori subordinati; il Tribunale ha respinto l'eccezione, richiamando la recente giurisprudenza che, utilizzando l'articolo 2, comma 1, del Dlgs 81/2015, ha sancito l'applicabilità in capo ai collaboratori etero-organizzati di tutte le tutele previste per i lavoratori dipendenti, ivi comprese quelle di natura processuale.

Nel merito della questione, il Tribunale censura il rifiuto di inviare la comunicazione, facendo presente che la società utilizza un algoritmo che consente ai rider di accedere all'App (e quindi lavorare) solo sulla base di determinate condizioni che, secondo il giudice, sono elaborate da un algoritmo. In particolare, secondo il Tribunale l'abbinamento all'App è previsto in base alla disponibilità, alla posizione o alla

prossimità, alle proprie impostazioni o preferenze e anche «ad altri fattori», come la probabilità di accettare una corsa in base ai comportamenti precedenti.

Il riferimento alla «probabilità di accettare la corsa» configura, secondo l'ordinanza, una profilazione basata su una analisi statistica comportamentale, e gli ulteriori «altri fattori» non sono neanche specificati; né tantomeno sono esplicitate le misure di controllo delle decisioni automatizzate (promozioni o disattivazione dell'account in base al tasso di rifiuti o di cancellazioni di consegne da parte del rider o di feedback negativi) e gli eventuali processi di correzione, nonché il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati, le metriche utilizzate per misurare tali parametri e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Preso atto di queste lacune informative, la società viene condannata a fornire le informazioni richieste dal sindacato, con la precisazione che tale adempimento si cumula (e non esclude) l'obbligo di fornire analoghe informazioni a ciascun lavoratore.

Sono rigettate invece le richieste in merito alla possibilità di costituire Rsa – perché l'azienda applica solo il Ccnl Ugl, alla cui negoziazione non ha partecipato il sindacato ricorrente – e viene considerato lecito il disconoscimento del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, in quanto non è stata fornita prova che il relativo procedimento elettorale ha seguito le regole previste dalla legge.

È presto per dire se questa decisione farà giurisprudenza o prevarranno letture diverse; certamente, al di là del caso concreto, questa ordinanza va tenuta in grande considerazione, perché finora troppe aziende hanno sottovalutato la portata, l'impatto e l'estensione della comunicazione sui sistemi automatizzati, che ha una potenzialità pervasiva ben più ampia di quanto si creda.

sentenze

Committente imputabile per discrepanza tra piani di sicurezza

Luigi Caiazza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 5 aprile 2023

E' compito del giudice verificare se il non "allineamento" tra il Psc (piano e di sicurezza e coordinamento), e il Pos (piano operativo di sicurezza), ai fini di una più idonea sicurezza nel posto di lavoro, abbia costituito condotta omissiva tale da avere causalmente contribuito a un infortunio mortale sul lavoro. Con tale motivazione la Cassazione, con ordinanza 9178/2023, ha cassato la decisione della Corte territoriale competente e ha rinviato gli atti alla stessa perché si pronunci tenendo conto dell'indirizzo sopra sintetizzato.

I fatti si riferiscono a un infortunio occorso a un lavoratore e alla conseguente azione risarcitoria promossa dai familiari ipotizzando la responsabilità della "catena" di imprenditori formatasi in un cantiere di lavoro tra committente, sub committente e l'impresa subappaltatrice datore di lavoro dell'infortunato.

Il dipendente, munito dei dispositivi personali di sicurezza e utilizzando una scala, era salito su un modulo di un forno di verniciatura, alto circa 4 metri, in fase di montaggio da parte dell'impresa subappaltatrice. Nel raccogliere un cavo che era rimasto all'interno del modulo e gettarlo in basso, il lavoratore è caduto al suolo riportando lesioni mortali. A carico delle committenti, chiamate in giudizio, è stato ipotizzato, in astratto, un generale obbligo di vigilanza senza, però, che fosse stata dimostrata una più corretta condotta altrimenti dovuta.

In particolare, alla committente è stata imputata la responsabilità per la mancata verifica della concreta attuazione del Psc. Pur risultando che il Psc aveva previsto l'installazione di una idonea impalcatura che consentisse l'aggancio di funi o l'uso di cinture di sicurezza, mentre il Pos, predisposto dall'impresa subappaltatrice esecutrice del lavoro, aveva previsto solo funi disposte a croce, a modo di protezione, ma collocate al lato opposto a quello di ingresso utilizzato dall'infortunato, tale discrepanza era stata ritenuta dai giudici di merito una questione di dettaglio e tecnica tale da esulare dal compito legale di sorveglianza che avrebbe potuto essere imputata alla committenza.

Né era stata dimostrata, secondo i giudici di merito, una ingerenza del committente e sub-committente tale da "comprimere" il ruolo autonomo dell'impresa subappaltatrice ed escludere la specificità del rischio riferibile, invece, alle lavorazioni proprie di quest'ultima. La motivazione dell'ordinanza della Cassazione si fonda, dunque, sulla mancata considerazione, da parte della Corte di merito, che la discrepanza tra i due piani di sicurezza era immediatamente percepibile dai due committenti in quanto correlata al generale, e non specifico, rischio di caduta dall'alto e nel non aver

applicato il Dlgs 494/1996 (decreto salute e sicurezza nei cantieri edili, confluito nel Dlgs 81/2008) ai fini della individuazione della posizione di garanzia del committente.

sentenze

I macchinari non funzionano? Il datore di lavoro è responsabile delle lesioni causate all'operaio

Marco Pauletti,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 13 marzo 2023

A confermarlo è la Cassazione con la sentenza 5628/2023 che ha ribadito l'importanza di una verifica concreta sull'adeguatezza delle macchine e delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori

Il datore di lavoro è responsabile delle lesioni causate all'operaio, se ha consentito l'utilizzo di una macchina, che, per come assemblata e utilizzata, ha esposto il lavoratore a pericoli poi realizzatisi in concreto. A confermare questo delicato principio è la Corte di cassazione, con sentenza 5628/2023, che ha ribadito l'importanza di una verifica concreta sull'adeguatezza delle macchine e delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori.

Nel caso in esame, una Corte d'Appello confermava la decisione di primo grado con la quale il legale rappresentante – nonché datore di lavoro - di una società di costruzioni, veniva condannato per omicidio colposo cagionato in violazione della disciplina sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (Dlgs. 81/2008). Come noto, tale delitto, è richiamato anche dall'articolo 25 septies comma 1 del Dlgs. 231/2001, che punisce l'ente con la sanzione pecuniaria sino a 1000 quote e la sanzione interdittiva.

In sintesi, al datore veniva addebitato di aver permesso l'utilizzo di una macchina escavatrice inadeguata, vetusta e priva di cintura di sicurezza. A propria difesa eccepiva che il lavoratore avesse tenuto una condotta negligente. Nel ricorso per Cassazione evidenziava, tra l'altro, che la negligenza del lavoratore si era rivelata decisiva in quanto, se avesse indossato la cintura, le conseguenze dannose sarebbero state molto meno gravi, come confermato dai periti in primo grado.

La responsabilità del datore

La Suprema Corte, innanzitutto, si è soffermata sulla responsabilità del datore di lavoro. Anche ammettendo la negligenza e imprudenza della condotta del lavoratore deceduto essa non risultava abnorme. Inoltre, il ricorrente era ben a conoscenza non solo dell'inadeguatezza del mezzo, ma anche della mancanza delle cinture di sicurezza.

In merito, viene richiamato il noto precedente "Thyssenkrupp", in base al quale, in materia di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escluderne il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che sia imprevedibile,

quanto che sia idonea ad attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia.

Dunque, se da un lato il datore di lavoro era consapevole del rischio a cui esponeva i lavoratori, dall'altro erano assenti elementi di eccentricità della condotta del lavoratore: l'utilizzo dell'escavatore senza cintura di sicurezza, relativamente ad operazioni di scavo all'interno di una cava, è sintomatico di un comportamento certamente negligente, ma non eccentrico. Infatti, il rischio incombeva sul datore di lavoro.

Secondo i giudici della Cassazione, pertanto, era chiaro che non si era verificata, nella specie, l'interruzione del nesso causale tra la condotta del dipendente e quella del datore di lavoro necessaria per evitare la responsabilità penale di quest'ultimo. Da qui la conferma della condanna.

sentenze

Colpevole il proprietario del giardino se il pensionato-giardiniera si infortuna

*Marcello Bonomo ed Enrico D'Onofrio,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 13 marzo 2023*

Con la sentenza 10089/2023, la quarta sezione penale della Corte di cassazione ha rilevato, ai fini civili, la responsabilità per lesioni personali colpose gravissime, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, in capo al proprietario di un'abitazione con giardino e al soggetto che materialmente ha affidato l'incarico di potatura di un albero alto circa 10 metri a un lavoratore colpito dalla caduta di un ramo e rimasto gravemente ferito.

La responsabilità colposa è derivata dall'individuazione di un lavoratore ("culpa in eligendo"), effettuata in violazione dell'obbligo di verificarne preventivamente l'idoneità tecnico-professionale per l'effettuazione dei lavori di potatura, tenuto conto della loro pericolosità. In particolare, il proprietario e la persona che ha affidato l'incarico sono stati ritenuti responsabili per l'infortunio perché hanno scelto un lavoratore inadeguato, ossia un pensionato, assunto in nero, che svolgeva tali lavori avvalendosi di un camioncino, di scarponi, di tuta antinfortunistica e di sega elettrica, senza verificarne previamente l'idoneità tecnico-professionale per l'intervento, anche rispetto alla sua pericolosità.

La Cassazione ha rilevato che il proprietario dell'abitazione e colui che ha affidato l'incarico dovevano essere qualificati come "committenti", in base alla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008) e, quindi, erano titolari di una specifica posizione di garanzia, a prescindere dalle concrete modalità con le quali si era verificato l'infortunio. Conseguentemente la Suprema corte – in accoglimento del ricorso della parte civile e cassando la sentenza di assoluzione di secondo grado – ha sottolineato che avrebbe dovuto essere percepita la palese prevedibilità del rischio e la pericolosità del lavoro da svolgersi in quota, senza l'uso di una piattaforma, da parte di un lavoratore sprovvisto di casco e di idonei sistemi di protezione, che utilizzava tecniche desuete.

Secondo la Corte, infatti, la sentenza d'appello non aveva adeguatamente vagliato la mancata presa di coscienza dei rischi connessi all'intervento, che assume imprescindibile rilievo ai fini della valutazione della sussistenza della culpa in eligendo; tale responsabilità colposa consegue al fatto che il lavoratore era privo di adeguata preparazione professionale e di idonea attrezzatura, nonché incapace di adottare una metodologia operativa consona alla prestazione richiestagli.

La decisione è destinata ad avere rilevanti conseguenze: qualora si decida di affidare a terzi dei lavori, anche presso la propria abitazione, è necessario interrogarsi sui rischi

che possono presentare e in funzione di questi rivolgersi a soggetti competenti, muniti di un'adeguata preparazione professionale e di idonee attrezzature. Senza tale valutazione – che chiaramente comporta, in termini economici, l'onere di sostenere i maggiori costi richiesti dagli operatori più qualificati – è elevato il rischio di incorrere in rilevanti responsabilità civili e penali.

L'esperto risponde

■ **Lavoratore sospeso per motivi disciplinari e malattia**

Alice Chinnici, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 15 marzo 2023

LA DOMANDA

Il lavoratore sospeso dal servizio senza retribuzione per motivi disciplinari, durante tale periodo si ammala, la sanzione si interrompe e resta sospesa fino a guarigione?

LA RISPOSTA

Premesso che la malattia insorta durante l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fa sorgere il dubbio di un atteggiamento "furbesco" del lavoratore, a parere di chi scrive, sarebbe innanzitutto opportuno richiedere la visita medica di controllo all'Inps.

Inoltre, premesso che la questione non risulta essere mai stata affrontata nella prassi o in giurisprudenza, l'azienda potrebbe percorrere due diverse strade:

- La prima, più "rigida", consiste nel considerare prevalente la sanzione sulla malattia, ciò anche alla luce del principio secondo il quale la malattia impedisce al dipendente di rendere la propria prestazione, che però (nel caso in esame) non è dovuta, in quanto il lavoratore è, appunto, "sospeso".
- La seconda, più "morbida", consiste nel considerare prevalente la malattia sulla sanzione disciplinare, interrompendo quindi il periodo di sospensione e facendolo nuovamente decorrere dalla fine dello stato morboso, anche alla luce di quanto contenuto nella Circolare Inps n. 94/2022 dove - nell'affrontare la diversa questione del trattamento economico e giuridico dei periodi di assenza ingiustificata o sospensione per i lavoratori privi del cd. green pass - l'Istituto previdenziale afferma che "in generale, la normativa vigente prevede il riconoscimento dell'indennità previdenziale della malattia ai lavoratori dipendenti sospesi nei casi in cui l'evento si verifichi prima della sospensione dal lavoro e si protragga oltre la stessa ovvero laddove inizi entro 2 mesi o 60 giorni dalla sospensione (in questa seconda ipotesi, l'indennità viene corrisposta in misura ridotta rispetto a quanto ordinariamente spettante), come indicato nella circolare n. 134368 del 28 gennaio 1981 A.G.O./14 (...) A tale fine, la citata circolare precisa anche che "per lavoratore sospeso deve intendersi il lavoratore il cui rapporto di lavoro risulti quiescente per essere sospesa l'obbligazione del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione e quella del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa" e che tra i casi normalmente ricorrenti che riguardano le sospensioni si citano "l'assenza dal lavoro arbitraria

e ingiustificata, i provvedimenti disciplinari, permessi non retribuiti di durata superiore a 7 giorni, ecc.”.

Questa seconda soluzione potrebbe innescare - nel caso di “malizia” del lavoratore con medico “compiacente” - un susseguirsi di eventi morbosi e relativi certificati.

(G.U. 14 aprile 2022, n. 88)

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

DECRETO 27 febbraio 2023

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia il 26 luglio 2022. (23A01364)
(G.U. 8 marzo 2023 n. 57)

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

DECRETO 27 febbraio 2023

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Veneto dal 17 al 19 agosto 2022. (23A01365)
(G.U. 8 marzo 2023 n. 57)

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

DECRETO 27 febbraio 2023

Decreto integrativo di declaratoria per l'eccezionalità degli incendi di luglio e agosto 2022 in alcuni territori comunali della Provincia di Grosseto, quale riconoscimento formale da parte dello Stato membro per l'attivazione della sottomisura 5.2 del Programma di Sviluppo Regionale 2014/2022 della Toscana. (23A01399)
(G.U. 8 marzo 2023 n. 57)

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

DECRETO 27 febbraio 2023

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Umbria dal 15 al 16 settembre 2022. (23A01401)
(G.U. 9 marzo 2023 n. 58)

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

DECRETO 27 febbraio 2023

Integrazione del decreto 19 ottobre 2022, recante la dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia il 27 e il 28 luglio 2022. (23A01402)
(G.U. 9 marzo 2023 n. 58)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 11 febbraio 2023

Prime disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare il soccorso e l'assistenza alla popolazione in territorio 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. (Ordinanza n. 965). (23A01539)
(G.U. 9 marzo 2023 n. 58)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 febbraio 2023

Approvazione del modello unico di dichiarazione ambientale per l'anno 2023. (23A01607)
(G.U. 10 marzo 2023 n. 59)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 febbraio 2023

Proroga dello stato di emergenza in relazione all'esigenza di assicurare soccorso ed assistenza, sul territorio nazionale, alla popolazione ucraina in conseguenza della grave crisi internazionale in atto. (23A01540)
(G.U. 10 marzo 2023 n. 59)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 1 marzo 2023

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione autonoma della Sardegna nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 28 novembre 2020 nel territorio del Comune di Bitti, in Provincia di Nuoro. (Ordinanza n. 971). (23A01506)
(G.U. 10 marzo 2023 n. 59)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 1 marzo 2023

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Siciliana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nel mese di dicembre 2019 nel territorio della Provincia di Messina e del Comune di Altofonte, in Provincia di Palermo. (Ordinanza n. 972). (23A01507)
(G.U. 10 marzo 2023 n. 59)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 1 marzo 2023

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Veneto nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni

dal 4 al 9 dicembre 2020 nel territorio delle Province di Belluno, Treviso e Padova, dei Comuni di Torre di Quartesolo, Vicenza e Longare in Provincia di Vicenza, nell'area dell'Alto Vicentino della Provincia di Vicenza e nella fascia costiera della Provincia di Venezia. (Ordinanza n. 973). (23A01508)
(G.U. 10 marzo 2023 n. 59)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 febbraio 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nella terza decade del mese di luglio 2022 nel territorio dei Comuni di Braone, Ceto e Niardo, in Provincia di Brescia. (23A01542)
(G.U. 11 marzo 2023 n. 60)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 febbraio 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza dell'evento franoso verificatosi il giorno 30 novembre 2022 in localita' Castrocucco, nel Comune di Maratea. (23A01543)
(G.U. 11 marzo 2023 n. 60)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 febbraio 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 22 al 27 novembre 2022 e il giorno 3 dicembre 2022 nel territorio della Citta' metropolitana di Messina. (23A01544)
(G.U. 11 marzo 2023 n. 60)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 10 gennaio 2023

Finanziamento per i maggiori costi delle fonti energetiche e per il perdurare degli effetti della pandemia. (23A01560)
(G.U. 14 marzo 2023 n. 62)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 18 gennaio 2023

Istituzione del Comitato tecnico di coordinamento con funzioni di predisposizione delle procedure per il corretto funzionamento del sistema di identificazione e registrazione degli operatori, degli stabilimenti e degli animali (Sistema I&R). (23A01559)
(G.U. 14 marzo 2023 n. 62)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA COMUNICATO

Approvazione delle linee guida proposte da ISPRA per la redazione dei piani di monitoraggio o di gestione dell'impatto sulla qualita' del suolo e sul carbonio nel suolo. (23A01640)
(G.U. 16 marzo 2023 n. 64)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA CIRCOLARE 9 febbraio 2023, n. 72

Circolare applicativa del regolamento della Commissione (UE) 2021/57 del 21 gennaio 2021 recante modifica dell'allegato XVII del regolamento (CE) n. 1907/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (REACH) per quanto riguarda il piombo contenuto nelle munizioni utilizzate all'interno o in prossimita' di zone umide - Definizione di «zona umida». (23A01804)
(G.U. 20 marzo 2023 n. 67)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (23A01693)
(G.U. 20 marzo 2023 n. 67)

MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (23A01694)
(G.U. 20 marzo 2023 n. 67)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI DECRETO 23 gennaio 2023

Recepimento della direttiva 2022/2407/UE della Commissione che modifica gli allegati della direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose. (23A01708)
(G.U. 21 marzo 2023 n. 68)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA DECRETO 7 febbraio 2023

Criteri ambientali minimi per l'affidamento del servizio di progettazione di parchi giochi, la fornitura e la posa in opera di prodotti per l'arredo urbano e di arredi per gli esterni e l'affidamento del servizio di manutenzione ordinaria e straordinaria di prodotti per arredo urbano e di arredi per esterni. (23A01763)
(G.U. 22 marzo 2023 n. 69)

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

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 974). (23A01721)
(G.U. 22 marzo 2023 n. 69)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA
DECRETO 7 febbraio 2023**

Criteri ambientali minimi per le forniture ed il noleggio di prodotti tessili ed il servizio di restyling e finissaggio di prodotti tessili. (23A01770)
(G.U. 23 marzo 2023 n. 70)

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 31

Attuazione della direttiva (UE) 2021/338 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 febbraio 2021, che modifica la direttiva 2014/65/UE per quanto riguarda gli obblighi di informazione, la governance del prodotto e i limiti di posizione, e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/878 per quanto riguarda la loro applicazione alle imprese di investimento, per sostenere la ripresa dalla crisi COVID-19. (23G00039)
(G.U. 24 marzo 2023 n. 71)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 14 marzo 2023**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 975). (23A01839)
(G.U. 24 marzo 2023 n. 71)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 16 marzo 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 17 al 19 agosto 2022 nel territorio delle Province di Ferrara, di Modena e di Parma. (23A01946)
(G.U. 28 marzo 2023 n. 74)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 16 marzo 2023

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 5 ottobre 2021, dal 13 al 14 ottobre 2021, dal 22 al 26 ottobre 2021, dal 28 al 31 ottobre 2021 e dall'8 al 17 novembre 2021, nel territorio delle Province di Agrigento, di Catania, di Enna, di Messina, di Palermo, di Ragusa, di Siracusa, e di Trapani, nonché nei giorni 24 e 25 novembre 2021, dal 3 al 7 e dal 10 al 12 dicembre 2021 e dal 7 al 12 gennaio 2022 nei territori dei Comuni di Cattolica Eraclea, in Provincia di Agrigento, di Longi e di Montagnareale, in Provincia di Messina, di Campofelice di Roccella, di Cinisi, di Petralia Sottana e di Polizzi Generosa, in Provincia di Palermo e di Calatafimi Segesta, in Provincia di Trapani. (23A01947)
(G.U. 28 marzo 2023 n. 74)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 22 marzo 2023**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 22 al 27 novembre 2022 e il giorno 3 dicembre 2022 nel territorio della Città metropolitana di Messina. (Ordinanza n. 976). (23A02024)
(G.U. 1 aprile 2023 n. 78)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 23 marzo 2023**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza dell'evento franoso verificatosi il giorno 30 novembre 2022 in località Castrocucco, nel Comune di Maratea. (Ordinanza n. 977). (23A02025)
(G.U. 1 aprile 2023 n. 78)

**MINISTERO DELLA SALUTE - COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA PESTE SUINA AFRICANA
ORDINANZA 23 marzo 2023**

Proroga delle misure di cui all'ordinanza n. 5/2022, concernente la «Proroga delle misure di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), punti ii e iii, dell'ordinanza n. 4/2022 del 28 giugno 2022, recante: "Indicazioni per l'attuazione delle misure di controllo ed eradicazione della peste suina africana"». (Ordinanza n. 1/2023). (23A02004)
(G.U. 3 aprile 2023 n. 79)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Assegnazione ai comuni, per scorrimento graduatoria, di contributi pari ad euro 74.228.252,24 per interventi riferiti a opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio. (23A02088)
(G.U. 3 aprile 2023 n. 79)

**MINISTERO DELLA SALUTE
DECRETO 27 gennaio 2023**

Adozione dei programmi di eradicazione per tubercolosi e brucellosi nei bovini e bufalini e brucellosi negli ovini e caprini per l'anno 2023. (23A02045)
(G.U. 4 aprile 2023 n. 80)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo (23A02098)
(G.U. 6 aprile 2023 n. 82)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (23A02099)
(G.U. 6 aprile 2023 n. 82)

**MINISTERO DELLA SALUTE
DECRETO 3 marzo 2023**

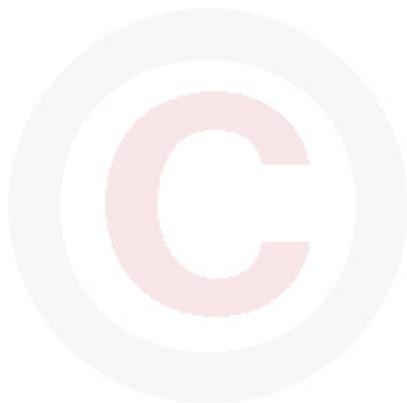
Revisione generale delle autorizzazioni all'imbarco quale medico di bordo e degli attestati di iscrizione nell'elenco dei medici di bordo supplenti. (23A02148)
(G.U. 7 aprile 2023 n. 83)

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

Attuazione dell'articolo 11 del decreto-legge 28 aprile 2009, n. 39, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 giugno 2009, n. 77, rifinanziato dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145. (Ordinanza n. 978). (23A02259)
(G.U. 12 aprile 2023 n. 86)

DECRETO-LEGGE 14 aprile 2023, n. 39

Disposizioni urgenti per il contrasto della scarsità idrica e per il potenziamento e l'adeguamento delle infrastrutture idriche. (23G00047)
(G.U. 14 aprile 2023 n. 88)



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.