



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Dicembre 2023**

Fondazione Rubes Triva

24ORE
PROFESSIONALE

Newsletter realizzata da 24 ORE PROFESSIONALE
per Fondazione Rubes Triva, dicembre 2023

Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



Il 23 gennaio alle ore 15.00 verrà presentato il Protocollo d'Intesa tra INAIL, Utilitalia e Fondazione Rubes Triva nella sede di Utilitalia. Nel corso dell'evento verranno illustrati i contenuti del Protocollo sottoscritto il 14 novembre scorso, valevole per il triennio 2023-2026. In particolare, costituiranno oggetto di approfondimento gli ambiti di collaborazione del Protocollo e le tematiche ad essi connesse.



La Fondazione Rubes Triva è partner internazionale della nuova campagna europea Osha 2023-25 Lavoro sano e sicuro nell'era digitale.

Le campagne «Ambienti di lavoro sani e sicuri» sono fondamentali per perseguire l'obiettivo di sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in tutta Europa. Il messaggio di queste campagne è chiaro: «la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.»

Approfondisci la lettura direttamente sul sito dell'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro** (<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/it>)

NEWS E APPROFONDIMENTI

Il datore è anche preposto solo se c'è un unico dipendente*Antonella Iacopini,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 5 dicembre 2023*

5

Obblighi di responsabilità del lavoratore in materia di antinfortunistica*Luigi Imperato,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 4 dicembre 2023*

7

Infortuni sul lavoro, nel 2022 accertati oltre 1.600 casi di violenza contro il personale sanitario: un terzo sono infermieri e in sette su 10 l'aggredata è una donna*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sanità24", 24 novembre 2023*

14

Aggiornato l'elenco delle malattie professionali*Luigi Caiazza, Roberto Caiazza,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 16 novembre 2023*

16

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni, le indicazioni dell'Inail*Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 16 novembre 2023*

18

La rilevanza del concetto di reputazione nel nuovo Codice degli Appalti*Vincenzo Candido Renna e Maria Luisa Bilico,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 6 novembre 2023*

20

La prevenzione sul lavoro entra a scuola, parte il primo concorso nazionale*Claudio Tucci,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 2 novembre 2023*

26

SENTENZE

Contro il Covid sufficiente l'applicazione dei protocolli*Luigi Caiazza,**Il Sole 24 Ore, estratto da "Norme & Tributi", 5 dicembre 2023*

28

Il preposto risponde dell'infortunio se omette d'interrompere l'attività lavorativa con gravi rischi

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 30 novembre 2023

30

L'indennizzo Inail riduce il risarcimento solo se gli importi sanano pregiudizi identici

Antonio Serpetti di Querciara,

Il Sole 24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 20 novembre 2023

32

L'ESPERTO RISPONDE

35

RASSEGNA NORMATIVA

38

Chiusa in redazione il 5 dicembre 2023

news e approfondimenti

Il datore è anche preposto solo se c'è un unico dipendente

Antonella Iacopini,

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

In un'impresa con un unico dipendente, non potendo un lavoratore essere il preposto di se stesso, le funzioni saranno svolte dal datore di lavoro. Una scelta possibile, tuttavia, solo quale extrema ratio, a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale. Questa l'indicazione fornita dalla Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza del ministero del Lavoro, con l'interpello 5/2023.

Il preposto è una figura cui il legislatore ha assegnato un ruolo centrale di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro, accanto al datore di lavoro e al dirigente. Il preposto, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende l'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, vigilando sulla concreta esecuzione in sicurezza della mansione affidata al dipendente. In base agli articoli 18 e 19 del Dlgs 81/2008, è suo compito verificare il corretto uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dpi messi a disposizione; intervenire per modificare il comportamento non conforme in merito alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti rispetto alle misure, ai dispositivi e agli strumenti di protezione collettiva e individuale, provvedendo a fornire le necessarie indicazioni di sicurezza. Inoltre, nel caso in cui, durante la sua attività di vigilanza, rilevi deficienze di mezzi e attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo, deve interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore e al dirigente le non conformità rilevate.

Ciò premesso, come evidenziato dal ministero, sussiste sempre l'obbligo (punito in caso di violazione con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6mila euro) in capo al datore di lavoro di individuare il preposto. Ciò anche nelle piccole realtà aziendali o nei casi in cui un'attività lavorativa non abbia un dipendente che sovrintende gli altri lavoratori. La citata superiorità gerarchica porta il Ministero a dire che un lavoratore non può essere il preposto di sé stesso e, nel caso in cui vi sia un solo addetto in forza, le funzioni di preposto saranno necessariamente svolte dal datore di lavoro, garantendo così l'alterità del ruolo e la possibilità effettivamente di vigilare e sovrintendere l'esecuzione in sicurezza delle lavorazioni.

Tuttavia, considerata la delicatezza del ruolo, la coincidenza tra la figura del datore di lavoro e del preposto si può avere solo in assenza di valide alternative e, comunque, a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale, in considerazione della modesta complessità organizzativa dell'attività lavorativa, laddove il datore di lavoro sovrintenda direttamente alla stessa, esercitando i relativi poteri gerarchico-funzionali.

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza.

news e approfondimenti

Obblighi di responsabilità del lavoratore in materia di antinfortunistica

Luigi Imperato,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 4 dicembre 2023

Premessa

La definizione di "lavoratore", in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, è contenuta nell'art. 2 lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, in forza del quale lo stesso viene individuato con la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

La figura del lavoratore, dunque, delineata dal Testo Unico risulta più ampia rispetto a quella descritta nelle normative previgenti, non solo rispetto al D.P.R. n. 547 del 1955, dove si faceva riferimento esclusivamente al "lavoratore subordinato", ma anche rispetto al D.lgs. n. 626 del 1994, in cui si parla di "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro".

In buona sostanza, ciò che rileva oggi ai fini dell'individuazione della figura del lavoratore e di conseguenza ai fini dell'applicazione delle norme incriminatrici previste nel D.lgs. n. 81 del 2008, non è tanto l'investitura formale rivestita dallo stesso, bensì il ruolo oggettivamente svolto in concreto nel luogo di lavoro e su richiesta del datore di lavoro.

E' indubbio, tuttavia, che la nuova definizione di lavoratore offerta dal Testo Unico, se da un lato ha il merito di aver esteso la tutela penale anche ad una serie di attività lavorative, che prima ne erano del tutto prive, dall'altro può prestare il fianco a storture applicative, in particolare ad un opposto eccesso di applicazione della normativa sulla sicurezza, se non si procede di volta in volta ad una attenta valutazione della natura del rapporto di lavoro e della situazione fattuale sottostante (1).

Si tratta, come noto, della parte debole dell'intera filiera del sistema prevenzionistico e come tale naturale beneficiaria di tutte le norme contenute nel Testo Unico per garantire e tutelare la sua incolumità.

Per questo motivo, concordemente, sia in dottrina che in giurisprudenza, il lavoratore viene considerato un creditore della sicurezza.

Detto ciò, è indubbio però che il D.Lgs. n. 81 del 2008, in linea sotto questo aspetto con il previgente D.Lgs. n. 626 del 1994, essendo imperniato sul principio che l'effettività della sicurezza nei luoghi di lavoro può essere garantita solo se c'è la cooperazione di tutti i soggetti che vi operano, prevede anche per il lavoratore una serie di obblighi, sanzionati anche penalmente, che ne hanno determinato la progressiva trasformazione da mero creditore della sicurezza, come detto sopra, a protagonista attivo del sistema prevenzionistico, tanto che oggi si parla anche per il lavoratore, ovviamente nei limiti delle sue prerogative funzionali, di debitore della sicurezza.

Sul punto, di recente, la Suprema Corte, infatti, ha ribadito che: "In materia di prevenzione antinfortunistica, si è passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), a un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 20), il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia" (2).

Gli obblighi dei lavoratori

Gli obblighi che il lavoratore deve osservare per garantire la propria sicurezza e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sono contenuti nell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 e si caratterizzano per la loro analiticità e per il fatto che alcuni di essi, in caso di inosservanza, come già evidenziato sopra, sono sanzionati anche penalmente.

In particolare: Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai

dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza. (3)

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Tra i suddetti obblighi, meritano una particolare menzione quello riguardante la necessità di prendersi cura della propria salute e sicurezza, nonché l'obbligo di prendersi cura dell'integrità delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, poiché più degli altri evidenziano il ruolo attivo del lavoratore nella promozione della sicurezza

La rilevanza del comportamento colposo del lavoratore

Il tema più importante ed al contempo più dibattuto, riguarda senza dubbio il

valore da attribuire al comportamento colposo tenuto in ambito lavorativo da parte del lavoratore, in particolare se in questi casi il datore di lavoro, quale principale destinatario delle norme antinforturistiche, possa andare esente da responsabilità.

Orbene, il datore di lavoro proprio per il suo ruolo centrale che la normativa antinfortunistica gli riconosce, è considerato destinatario di un obbligo di protezione particolarmente ampio che non viene meno neppure nel caso di comportamenti incongrui e persino imprevedibili del lavoratore, con la conseguenza che la colpa concorrente della vittima, in linea di massima, non esonera da responsabilità il predetto datore di lavoro (4).

Tale interpretazione, tuttavia, non è di natura assoluta, in quanto, seppure con carattere di residualità, è possibile che il comportamento negligente del lavoratore in determinati casi possa escludere la responsabilità del datore di lavoro, fermo restando ovviamente che quest'ultimo abbia perfettamente adempiuto a tutte le prescrizioni impostegli dalla normativa antinfortunistica.

Secondo l'orientamento consolidato dei Giudici di legittimità, tuttavia, ciò si verifica solo nell'ipotesi in cui la condotta del lavoratore sia eccezionale, abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive organizzative impartite dai propri superiori, tanto da elidere il nesso causale tra la condotta del datore di lavoro e l'evento.

Sul punto, giova evidenziare che la più recente giurisprudenza, abbandonando il c.d. criterio dell'imprevedibilità del comportamento del lavoratore, ha stabilito che per determinare l'abnormità della condotta del dipendente, tale da escludere il nesso eziologico tra il comportamento del datore di lavoro e l'evento che ha determinato l'incidente sui luoghi di lavoro, è necessario che detta condotta determini un rischio "eccentrico" od esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia (5).

Di conseguenza, al di fuori di questi precisi ambiti, l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non assumerà alcuna efficacia esimente né per il datore di lavoro, né per gli altri soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza, che abbiano violato la normativa antinfortunistica.

Al più il concorso di colpa del lavoratore potrà incidere solo ed esclusivamente sulla commisurazione del quantum di pena da irrogare al datore di lavoro (6).

Allo stato, però, nonostante il nuovo approccio dogmatico da parte di Giudici di legittimità, sul piano pratico, le cose sono rimaste sostanzialmente inalterate, tanto che in questi casi non è improprio parlare di vera e propria responsabilità

di posizione per il datore di lavoro.

Per superare questo impasse c'è chi propone di valutare il comportamento negligente del lavoratore sulla scorta del disposto di cui al comma 3 bis dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81 del 2008, in forza del quale è esclusa la responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti, nel caso in cui l'infortunio sia addebitabile esclusivamente al mancato adempimento degli obblighi antinfortunistici da parte del lavoratore o di altri soggetti e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro o dei dirigenti (7).

In ogni caso, è indubbio, come opportunamente evidenziato in dottrina, che i tempi sono ormai maturi per iniziare un'azione di recupero in giurisprudenza di una maggiore considerazione della colpa del garante, magari mutuando anche in sede penale quanto accade in ambito risarcitorio, contribuendo in questo modo a limitare la gravità della concorrente colpa del garante (8).

Ancor di più sarebbe auspicabile un intervento sul punto del legislatore, al fine di ridefinire gli ambiti di responsabilità del lavoratore, in particolare mediante una più precisa determinazione della tipicità passiva.

Le sanzioni previste dal Testo Unico a carico del lavoratore.

Come anticipato prima, anche il lavoratore, in base al D.Lgs. n. 81/2008 è passibile di sanzioni, sia di natura penale sia di natura amministrativa, nel caso di violazione dei propri obblighi, in base al meccanismo sanzionatorio di tipo binario che, come noto, caratterizza il Testo Unico della sicurezza.

In particolare, l'art. 59 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che: i lavoratori sono puniti:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 284,77 a 854,30 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71,19 a 427,16 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 3[9].

L'art. 160, invece, dedicato ai lavoratori autonomi prevede che gli stessi sono puniti:

- a) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 569,53 a 2.278,14 euro per la violazione dell'articolo 100, comma 3;
- b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 427,16 a 1.139,08 euro per la violazione dell'articolo 94;

c) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 284,77 a 854,30 euro per la violazione degli articoli 124, 138, commi 3 e 4 e 152, comma 2.

Infine, sono previste sanzioni penali anche in base all'art. 285 del D.Lgs. n. 81/2008, in forza del quale i lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 427,16 a 1.139,08 euro per la violazione dell'articolo 277, comma 3;

b) con l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da 142,38 a 569,53 euro per la violazione dell'articolo 277, comma 1;

nonché in base all'art. 286: Chiunque viola le disposizioni di cui all'articolo 273, comma 2, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 640,73 euro.

Come si può notare anche per la figura del lavoratore il Testo Unico della sicurezza, peraltro in linea con il D.lgs. n. 626/1994, nel delineare le succitate fattispecie sanzionatorie ha seguito il c.d. criterio delle clausole penali, in forza delle quali il precetto viene individuato mediante il rinvio ad altre norme del D.lgs. n. 81/2008.

(1) Cfr. in motivazione: Cass. Pen., Sez. III, 06.11.2020, n. 30923.

(2) Cass. Pen., Sez. IV, 16.05.2023, n. 23986.

(3) Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lett. a.), D.Lgs. 15 febbraio 2016, n. 39.

(4) In questo senso: Blaiotta, Diritto penale e sicurezza del lavoro, Giappichelli, 2020, p. 54.

(5) Cass. Pen., Sez. IV, 19.10.2021, n. 38422; in senso conforme, da ultimo: Cass. Pen., Sez. IV, 05.04.2023, n. 16305; Cass. Pen., Sez. IV, 25.05.2023, n. 35278; Cass. Pen., Sez. IV, 27.06.2023, n. 34535.

(6) Cass. Pen., Sez. IV, 27.06.2023, n. 34535.

(7) Morrone, Diritto penale del lavoro, Giuffrè, 2019, p. 147; contra: Cass. Pen. Sez. IV, 17.06.2015, n. 29794.

(8) Blaiotta, op. cit., p. 56.

(9) Gli importi previsti sia per la sanzione dell'ammenda che per quella

amministrativa sono stati rivalutati, a decorrere dal 1 luglio 2018, mediante il Decreto n. 12 del 06.06.2018, senza tuttavia l'applicazione di alcun arrotondamento, così come stabilito con la Circolare n. 314 del 22.06.2018.

Successivamente, detti importi sono stati aumentati, con decorrenza dal 01.01.2019, in base all'art. 1, comma 445, lett. d), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Infine, gli stessi sono stati rivalutati, a decorrere dal 01.07.2023, in base all'art. 1, comma 1, del Decreto 20.09.2023.

news e approfondimenti

Infortunati sul lavoro, nel 2022 accertati oltre 1.600 casi di violenza contro il personale sanitario: un terzo sono infermieri e in sette su 10 l'aggredata è una donna

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sanità24", 24 novembre 2023

I casi di aggressione e violenza ai danni del personale sanitario accertati dall'Inail nel 2022 sono più di 1.600, in aumento sia rispetto al 2021 sia rispetto al 2020, quando l'accesso alle strutture ospedaliere e assistenziali è stato fortemente limitato a causa dell'emergenza Covid-19. A segnalarlo è il nuovo numero del periodico Dati Inail, curato dalla Consulenza statistico attuariale dell'Istituto, che dedica un focus al fenomeno, precisando che si tratta di un dato parziale perché non comprende i medici e gli infermieri liberi professionisti che non sono assicurati dall'Inail, inclusi i medici di famiglia e le guardie mediche. Anche se in ripresa rispetto al biennio precedente, il dato del 2022 resta al di sotto di quanto rilevato nel periodo ante pandemia: nel 2018 e 2019, infatti, i casi di violenza nella sanità sono stati oltre duemila all'anno.

Nella maggioranza dei casi gli aggressori sono i pazienti e i loro parenti. Escludendo gli infortuni da Covid-19, che hanno colpito gli operatori sanitari più di qualsiasi altra categoria di lavoratori, circa il 10% degli infortuni occorsi a chi lavora in corsia e riconosciuti positivamente dall'Istituto è riconducibile a un'aggressione, mentre nell'intera gestione assicurativa Industria e servizi la stessa quota si ferma al 3%. In massima parte si tratta di violenze perpetrate da persone esterne all'impresa sanitaria, come i pazienti e i loro parenti, mentre sono molto più contenuti i casi che riguardano liti tra colleghi, pari a circa il 7%, e aggressioni da parte di animali, subite principalmente dai veterinari, che sono circa il 6%.

Un terzo degli aggrediti sono infermieri e fisioterapisti. Nel quinquennio 2018-2022 il 37% dei casi è concentrato nell'Assistenza sanitaria (ospedali, case di cura, studi medici), il 33% nei Servizi di assistenza sociale residenziale (case di riposo, strutture di assistenza infermieristica, centri di accoglienza) e il 30% nell'Assistenza sociale non residenziale. A essere aggredite sono soprattutto le donne, pari a oltre il 70% degli infortunati, in linea con la composizione per genere degli occupati nel settore rilevata dall'Istat. Tra le professioni più colpite, i tecnici della salute (infermieri, fisioterapisti, ecc.) con un terzo degli aggrediti, seguiti dagli operatori socio-sanitari con circa il 30% e da quelli

socio-assistenziali con oltre il 16%, mentre i medici incidono per quasi il 3%.

Al Nord quasi il 60% degli episodi, Lombardia ed Emilia-Romagna le regioni più colpite. Negli ultimi cinque anni, il 29% delle aggressioni riconosciute dall'Istituto è avvenuto nel Nord-ovest, seguito dal Nord-est con il 28%. Nel Mezzogiorno si concentra un quarto dei casi (13% al Sud e 12% nelle Isole) e il restante 18% nel Centro. Lombardia ed Emilia-Romagna sono le regioni più colpite, con oltre 250 casi all'anno ciascuna, mentre Veneto, Sicilia, Piemonte, Toscana, Lazio e Liguria registrano più di 100 casi l'anno. Si tratta prevalentemente di contusioni e distorsioni, in particolare alla testa e agli arti superiori, arrivando a ferite o fratture nel 16% dei casi.

Tempi di attesa, lavoro in solitaria e contesto socio-economico tra i fattori di rischio. Il rischio di violenze e aggressioni nei confronti degli operatori sanitari rappresenta un tema complesso, che richiede un approccio diversificato avendo differenti cause e impatti di natura organizzativa, sociale ed economica, che vanno al di là della semplice gestione aziendale. È quindi indispensabile che il datore di lavoro svolga un'attenta analisi del rischio e attui le necessarie misure di prevenzione. A livello delle singole organizzazioni, tra i fattori che influiscono sulla probabilità di accadimento di questi episodi vanno inclusi sia quelli interni sia quelli esterni all'ambito lavorativo, come l'organizzazione ed erogazione dei servizi, i tempi di attesa, il contesto sociale ed economico, la tipologia di utenza, l'ubicazione e le dimensioni della struttura e il lavoro in solitaria.

Con la legge 113 del 2020 istituito un osservatorio nazionale e inasprite le pene per i responsabili. Tra le iniziative promosse per contrastare il fenomeno, Dati Inail ricorda la Raccomandazione n. 8 del Ministero della Salute del 2007, che richiamava l'attenzione sugli atti di violenza a danno degli operatori sanitari ospedalieri e territoriali, fornendo indicazioni su come prevenirli, con priorità per le attività considerate a più alto rischio, come le aree di emergenza, i servizi psichiatrici, quelli per le tossicodipendenze, di continuità assistenziale e di geriatria. In seguito, la legge n. 113 del 14 agosto 2020 ha introdotto una serie di misure, tra cui l'istituzione di un osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie, l'inasprimento delle pene per i responsabili di aggressioni, iniziative di informazione e specifici protocolli operativi con le forze di polizia per garantire interventi tempestivi.

news e approfondimenti

Aggiornato l'elenco delle malattie professionali

Luigi Caiazza, Roberto Caiazza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 16 novembre 2023

Si amplia il campo di applicazione per il riconoscimento delle malattie professionali, da parte dell'Inail, per i lavoratori occupati nel settore industria e di quelli occupati in agricoltura. Lo stabilisce il decreto del 10 ottobre 2023 emanato dal ministro del Lavoro di concerto con quello della Salute.

Occorre premettere che, in base all'articolo 3 del decreto del presidente della Repubblica 1124/1965, è obbligatoria l'assicurazione per le malattie professionali che sono state inizialmente indicate, per il settore industria, nell'allegato 4 del Dpr e nell'allegato 5 per il settore dell'agricoltura.

A differenza dell'infortunio, che in tutti i casi avviene per causa violenta in occasione di lavoro, indipendentemente dunque dalla durata della prestazione, la malattia professionale è riconosciuta allorché sia determinata da una prolungata esposizione a una delle attività comprese, rispettivamente, in una delle tabelle di cui agli allegati 4 e 5 al testo unico.

In origine le malattie professionali erano 40 nel settore industriale e 7 per quello dell'agricoltura.

Con l'articolo 55 della legge 144/1999, il Governo è stato delegato a emanare, tra l'altro, un decreto legislativo, per l'aggiornamento e la revisione periodica dell'elenco delle malattie professionali, fermo restando che sarebbero state considerate malattie professionali anche quelle, non comprese nell'elenco, delle quali il lavoratore avesse dimostrato l'origine lavorativa. Da qui il decreto legislativo 38/2000 il quale tra l'altro stabiliva, all'articolo 10, che l'elaborazione e revisione dell'elenco in questione sarebbe avvenuto su proposta di apposita Commissione scientifica.

La prima revisione delle tabelle in questione con i richiamati criteri è avvenuta con decreto ministeriale del 9 aprile 2008. Con tale provvedimento il numero delle malattie professionali è stato elevato a 85 per l'industria e 24 per l'agricoltura.

Recependo la delibera adottata dalla Commissione scientifica lo scorso 2 agosto, il ministro del Lavoro, di concerto con quello della Sanità, il 10 ottobre ha emanato il nuovo decreto, con relative tabelle con le quali vengono

individuate 81 malattie professionali indennizzabili nel settore dell'industria e 21 in quello dell'agricoltura.

Le tabelle in questione sono applicate non soltanto ai fini del riconoscimento del conseguente trattamento assicurativo al lavoratore da parte dell'Inail, ma anche ai fini degli obblighi che incombono sul medico il quale, quando sospetta che la malattia dell'assistito abbia una origine professionale, secondo l'articolo 251 del Dpr 1124/1965 è tenuto a inoltrare apposita certificazione, per via telematica, all'Inail e al datore di lavoro. Una copia dovrà essere trasmessa anche al lavoratore. L'omessa denuncia all'Inail comporta l'applicazione dell'ammenda da 258,23 a 1.032,91 euro. Il Dm entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

news e approfondimenti

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni, le indicazioni dell'Inail

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 16 novembre 2023

Il DI 48/2023 (cosiddetto "decreto lavoro"), convertito con modifiche dalla legge 85/2023, ha introdotto anche diverse misure prevenzionali riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro e l'ambito scolastico; in particolare, per quest'ultimo l'articolo 17 ha istituito presso il ministero del Lavoro il Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative.

Si tratta di un'importante misura rivolta, appunto, ai familiari degli studenti delle scuole o istituti d'istruzione – di ogni ordine e grado – anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative.

La dotazione finanziaria prevista è di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024; e recentemente con il Decreto interministeriale Lavoro – Istruzione e del Merito – Università e della Ricerca del 25 settembre 2023, sono stati definiti i requisiti e le modalità d'accesso al Fondo, nonché quantificazione del sostegno economico erogato.

Ambito di operatività del Fondo

In merito l'Inail con la circolare 14 novembre 2023, numero 49, ha diramato una serie istruzioni operative; in primo luogo, l'istituto assicuratore nel richiamare l'ambito di operatività del Fondo, ha sottolineato che sono incluse tutte le attività organizzate e autorizzate dagli istituti scolastici e formativi, quali per esempio le attività di mensa, le attività ricreative, le uscite didattiche, i viaggi d'istruzione, le visite guidate, i viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, le attività ludico-sportive (giochi della gioventù) mentre, invece, sono esclusi dal beneficio gli infortuni in itinere.

Inoltre, in tale ambito rientrano anche gli studenti vittime d'infortuni, occorsi in occasione o durante le attività formative, impegnati nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (Pcto) di cui all'articolo 1, comma 7843, della legge 145/2018 (cosiddetta "alternanza scuola lavoro"), e nelle attività di università e istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica; nella stessa circolare è richiamato anche l'articolo 3 del già citato

Decreto interministeriale 25 settembre 2023, che individua i destinatari del Fondo, oltre una serie di ulteriori disposizioni previste da tale provvedimento.

Presentazione delle domande e termini

Nella Circolare 49/2023, l'Istituto ha anche precisato che per l'accesso al sostegno economico a carico del Fondo, gli aventi diritto dovranno presentare la domanda direttamente alla Sede Inail competente, individuata in base alla residenza/domicilio dello studente o della studentessa vittima dell'infortunio.

A quanto si apprende è in fase di definizione un apposito servizio online per la presentazione telematica delle domande, anche attraverso un ente di patrocinio scelto dal richiedente; nelle more gli interessati dovranno presentare l'apposito modulo riportato nell'allegato 3, a mezzo di Pec o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, allegando copia del documento d'identità del sottoscrittore, entro i termini riportati.

In particolare, per gli infortuni accaduti dal 2 gennaio 2018 al 21 ottobre 2023, il termine previsto è del 18 febbraio 2024; invece, per gli infortuni accaduti dal 22 ottobre 2023 il termine di presentazione è entro 90 giorni dalla data del decesso del soggetto vittima dell'evento lesivo.

Bisogna, quindi, prestare molta attenzione in quanto si tratta di termini previsti a pena d'inammissibilità.

Procedura per l'erogazione del beneficio

Nella circolare Inail 49/2023 sono, inoltre, puntualizzati anche numerosi altri profili, tra cui va richiamato, brevemente, quello riguardante la procedura per l'erogazione del beneficio; in particolare, va sottolineato che, riprendendo quanto previsto dall'articolo 4 del citato Decreto 25 settembre 2023, il sostegno economico è erogato entro 30 giorni dall'accertamento dal quale risulti che il decesso sia riconducibile a infortuni occorsi in occasione o durante le attività formative; tale termine decorre dalla ricezione, da parte della Sede Inail competente, della relazione degli organi di vigilanza che conclude la procedura di accertamento.

Da notare, infine, che nella stessa Circolare sono fornite alcune ulteriori indicazioni per quanto riguarda il ricorso in caso di diniego e il recupero delle somme indebitamente corrisposte.

news e approfondimenti

La rilevanza del concetto di reputazione nel nuovo Codice degli Appalti

Vincenzo Candido Renna e Maria Luisa Bilico,
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 6 novembre 2023*

Il sistema di premialità e penalità richiamato e innovato dall'art. 109 del nuovo codice dei contratti pubblici è connesso a requisiti reputazionali valutati sulla base di indici qualitativi e quantitativi, oggettivi e misurabili, nonché sulla base di accertamenti definitivi che esprimono l'affidabilità dell'impresa in fase di esecuzione del contratto, il rispetto della legalità e l'impegno sul piano sociale

Il Legislatore conferma anche nel nuovo Codice dei Contratti Pubblici D.lgs. 36/2023 (il "Codice") l'approdo ormai irreversibile ad una qualificazione e selezione dei contraenti da un sistema di tipo "statico" basato, esclusivamente, sulla valutazione di requisiti formali degli operatori economici verso un sistema di tipo "dinamico", che sposta l'attenzione sui requisiti sostanziali, di tipo reputazionale.

Del resto, tutto il Titolo I dedicato ai "Principi generali", seppure indirettamente, rappresenta un elemento fondante la rilevanza del concetto di reputazione nel mercato dei lavori, servizi e forniture pubbliche.

In particolare, il principio di "risultato" (art. 1) e della "fiducia" (art. 2) segnano una sorta di transizione dalla concorrenza assoluta alla concorrenza regolata restituendo il primato alla "decisione amministrativa", che costituirà e costituisce l'approdo della discrezionalità amministrativa della P.a. all'esercizio efficace di una delicata azione di bilanciamento (balancing) orientata sulla specialità infungibile del caso concreto.

Ecco che l'art. 109 del Codice riprende, innovandola, l'originaria disposizione in tema di rating d'impresa, contenuta nel comma 10 dell'art. 83 del d.lgs. 50/2016 (Vecchio Codice).

Il legislatore, dunque, ha deciso di dedicare una norma solo ed esclusivamente al tema della reputazione dell'impresa, sganciandola dalle disposizioni inerenti agli specifici criteri di selezione e aggiudicazione e al soccorso istruttorio (art. 83 d.lgs. 50/2016).

Le previsioni già contenute nel precedente comma 10 dell'art. 83 d.lgs. 50/2016 sono state, nella sostanza, sinteticamente ribadite dal nuovo art. 109,

il quale, però, innova la disciplina della reputazione dell'impresa in termini di semplificazione e informatizzazione del sistema di monitoraggio delle prestazioni istituito presso l'ANAC.

Facendo un piccolo passo indietro, sia la disposizione previgente che quella attualmente in vigore prevedono l'istituzione presso l'ANAC del sistema del Rating di impresa e delle relative penalità e premialità, da applicarsi ai fini della qualificazione delle imprese. L'art. 109, in particolare, conferma l'attribuzione all'ANAC della disciplina e della gestione del sistema di Rating dell'impresa collegandolo al fascicolo informatico dell'operatore economico, introdotto dagli artt. 22 e ss. del nuovo codice dei contratti pubblici.

Nel dettaglio, il comma 1 dell'art. 109 prevede l'istituzione di un sistema digitale di monitoraggio delle prestazioni degli esecutori dei contratti pubblici. Il suddetto sistema è connesso a requisiti reputazionali valutati sulla base di indici qualitativi e quantitativi, oggettivi e misurabili, nonché sulla base di accertamenti definitivi che esprimono l'affidabilità dell'impresa in fase di esecuzione del contratto, il rispetto della legalità e l'impegno sul piano sociale: tutti requisiti, oltre a quelli di selezione, necessari ai fini dell'aggiudicazione della gara.

Il Codice, infatti, dedica per la prima volta un'intera sezione (Sezione III; artt. 19-36) alla digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, che si articola in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione, richiamando i principi sanciti dal codice dell'amministrazione digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82). La scelta del legislatore di introdurre nel nuovo codice un'intera sezione dedicata alla digitalizzazione risponde all'esigenza di accelerare e semplificare le procedure attraverso tecniche di interoperabilità e interconnettività, garantendo i principi di neutralità tecnologica, trasparenza e la protezione dei dati personali e di sicurezza informatica.

Come anticipato, l'art. 22 e ss. del Codice disciplina l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale, il c.d. "e-procurement", composto da piattaforme telematiche certificate, che assicurano l'interoperabilità dei servizi svolti e la confluenza delle informazioni sulla Banca dati nazionale dei contratti pubblici dell'ANAC.

Tutte le gare, dunque, devono necessariamente svolgersi attraverso le piattaforme abilitate.

Nell'ambito di tale sistema, divengono centrali il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico, già reso operativo dall'ANAC, e l'Anagrafe dell'Operatore Economico.

Il Fascicolo virtuale, in particolare, è utilizzato per accertare in capo agli operatori economici l'assenza delle cause di esclusione di cui agli articoli 94 e 95 e dei requisiti di cui all'articolo 103 per i soggetti esecutori di lavori pubblici. I dati e i documenti contenuti nel fascicolo virtuale sono aggiornati automaticamente mediante interoperabilità e sono utilizzati in tutte le procedure di affidamento cui l'operatore partecipa.

All'interno del suddetto fascicolo virtuale dell'operatore economico sono raccolti anche i dati relativi alla reputazione dell'impresa che partecipa alla gara.

Tornando all'art. 109, l'esigenza di utilizzare anche criteri reputazionali ai fini dell'aggiudicazione nasce dalla percezione di inadeguatezza del previgente sistema di qualificazione a garantire l'affidabilità dell'operatore economico e assicurare la qualità della prestazione finale, specialmente rispetto al fenomeno dilagante della corruzione. Proprio allo scopo di arginare il fenomeno della corruzione nell'ambito degli appalti pubblici, il legislatore ha avvertito l'urgenza di imporre alle Amministrazioni pubbliche l'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e, allo stesso tempo, di richiedere ai soggetti privati, che vengono in contatto con la pubblica amministrazione e che sono destinatari di risorse pubbliche, maggiori garanzie di legalità (Rating di Legalità introdotto dal d.l. n.1/2012 e i protocolli di legalità previsti dalla legge 190/2012 nonché i protocolli di legalità richiesti dalla legislazione antimafia vigente D.lgs. n. 159/2011 e smi).

Al comma 2 dell'art. 109, invece, il legislatore ha attribuito all'ANAC anche il compito di definire gli elementi di monitoraggio, le modalità di raccolta dei dati e il meccanismo di applicazione del sistema, al fine di incentivare gli operatori al rispetto dei principi del risultato (di cui all'art. 1 del nuovo codice), buona fede e affidamento (di cui all'art. 5 del nuovo codice).

Al comma 3, da ultimo, il legislatore ha espressamente previsto che alla stessa disposizione deve essere data attuazione entro 18 mesi dalla data di entrata in vigore del Codice, anche tenendo conto dei risultati ottenuti nel periodo iniziale di sperimentazione.

Detto questo, il c.d. rating d'impresa è da applicarsi ai fini della qualificazione delle imprese, pertanto deve ricollegarsi all'attuale art. 100 del nuovo codice dei contratti pubblici, il quale individua i requisiti di ordine speciale, ossia idoneità professionale, capacità economica e finanziaria e capacità tecniche e

professionali.

La qualificazione, quindi, deve essere intesa in senso ampio come valutazione della capacità delle imprese di poter accedere alla gara.

Nel documento redatto dall'ANAC, relativo alle Linee Guida attuative del codice degli appalti di cui al d.lgs. 50/2016, proprio in ordine ai criteri reputazionali per la qualificazione delle imprese (si veda pag.3), si precisa che i requisiti reputazionali considerati ai fini dell'attribuzione del Rating d'impresa consistono in elementi positivi (come ad es. il Rating di Legalità e gli adempimenti ex lege n. 231/2001) ovvero negativi (sanzioni, illeciti, inadempimenti contrattuali, ecc.), espressi, nel primo caso, da un valore numerico di segno positivo e, nel secondo caso, da un valore numerico di segno negativo.

Il suddetto meccanismo incentiva l'impresa ad adottare misure virtuose quali, ad esempio, quelle di cui al decreto legislativo n. 231/2001 ovvero il Rating di Legalità, in considerazione degli effetti premiali che ne derivano. L'obiettivo è la creazione di un sistema che in modo equo e trasparente premia le imprese che risultano maggiormente affidabili per il committente pubblico.

Sempre nelle citate Linee Guida si deduce che il sistema del Rating di impresa è costruito dal legislatore come obbligatorio e non opzionale, come è, invece, quello di legalità. Tuttavia, dal momento che ai sensi del previgente art. 83, comma 10, il Rating di impresa tiene conto anche di quello di legalità, vi è un incentivo per le singole imprese a richiedere anche quest'ultimo al fine di incrementare il proprio livello reputazionale.

Come già anticipato, il sistema di premialità e penalità richiamato e innovato dall'art. 109 del nuovo codice dei contratti pubblici è connesso a requisiti reputazionali valutati sulla base di indici qualitativi e quantitativi, oggettivi e misurabili, nonché sulla base di accertamenti definitivi che esprimono l'affidabilità dell'impresa in fase di esecuzione del contratto, il rispetto della legalità e l'impegno sul piano sociale. La ratio della norma è quella di evitare che il sistema reputazionale possa essere influenzato da valutazioni discrezionali delle stazioni appaltanti, che sono tenute ad inviare una parte consistente dei dati su cui il sistema è basato, con il rischio di generare contenzioso e di provocare alterazioni dovute a fenomeni di collusione tra operatori economici e stazioni appaltanti.

Tra questi vengono indicati, a titolo di esempio:

1. indici espressivi della capacità strutturale dell'impresa;
2. il rispetto dei tempi e dei costi previsti per l'esecuzione;

3. l'incidenza del contenzioso sia in sede di partecipazione alle gare che di esecuzione dei contratti;
4. il Rating di Legalità rilevato dall'ANAC in collaborazione con l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
5. la regolarità contributiva;
6. la presenza di misure sanzionatorie amministrative per i casi di omessa o tardiva denuncia obbligatoria delle richieste estorsive e corruttive da parte delle imprese titolari di contratti pubblici, comprese le imprese subappaltatrici e le imprese fornitrici di materiali, opere e servizi.

Gli ulteriori requisiti reputazionali che possono essere considerati al fine di valutare l'affidabilità di una impresa afferiscono al comportamento assunto dalla stessa in sede di esecuzione del contratto, ossia gli inadempimenti delle obbligazioni contrattuali che hanno determinato l'erogazione di penali, l'escussione di cauzioni o fidejussioni o la risoluzione del contratto.

Inoltre, tra gli indici quali-quantitativi favorevoli in ordine al giudizio reputazionale di una impresa dovranno rientrare, le certificazioni di qualità specifiche quali UNI ISO 9001, 45001, 14001, (qualità, ambiente e sicurezza) – ISO 37001 (anticorruzione), ISO 27001 (Sicurezza dei dati), ISO 30415 (Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione), PdR 125 (Parità di genere) ecc.

Non vi è chi non veda l'importanza dell'inserimento tra gli indici di valutazione espressivi della capacità strutturale dell'impresa le certificazioni rilasciate da Enti terzi e riconosciuti dal Legislatore quali enti di certificazione di standard organizzativi di impresa sia rispetto all'organizzazione tout court sia rispetto a settori specifici quali la sicurezza sui luoghi di lavoro, l'ambiente, la parità di genere, la prevenzione della corruzione ecc.

Orbene, i 18 mesi di sperimentazione concessi dal legislatore all'Anac consentiranno a quest'ultima di affinare un metodo di valutazione obiettivo agevolato dalla gestione digitale delle informazioni, che costituisce un valore aggiunto anche sotto il profilo della registrazione tempestiva delle revisioni riguardanti i singoli operatori economici valutati.

L'Anac dovrà, quindi, pervenire ad un metro di valutazione degli assetti organizzativi e della capacità strutturale (saranno individuati indicatori della capacità dell'impresa), del rispetto dei tempi e dei costi (saranno valutati i comportamenti in fase di esecuzione), dell'incidenza del contenzioso (sarà considerato il contenzioso con esito negativo), della presenza del rating di

legalità, del Modello Organizzativo 231, della regolarità contributiva e contrattuale, delle sanzioni per omessa denuncia di richieste estorsive e contributive.

Accanto a questi dovranno essere valutati tutti i comportamenti tenuti in fase di esecuzione, potenzialmente idonei a configurare una causa di esclusione dall'appalto.

Per ognuno di questi elementi sarà determinato il valore massimo di premialità e penalizzazione, graduando poi la penalizzazione stessa sulla base di una serie di fattori. Ad ogni indice, poi, dovrà essere attribuita una valenza temporale.

Verificheremo se l'Anac riproporrà l'algoritmo di calcolo del Vecchio Codice, ovvero quel sistema di punteggi nel quale far confluire come risultato finale il rating di impresa.

La soluzione sin qui praticata in prima battuta è caduta su un "unico punteggio finale", capace di sintetizzare in un dato numerico tutte le informazioni che lo compongono e, più nello specifico, il meccanismo della somma ponderata dei vari elementi che rientrano tra i requisiti reputazionali. Ogni impresa viene, pertanto, sottoposta obbligatoriamente a una valutazione e ottiene un punteggio pari a un massimo di cento.

Nel corso della vita dell'operatore economico, poi, questo rating può crescere o diminuire, in relazione a una serie di parametri.

Si tratta di un meccanismo che richiama la c.d. "patente a punti", che oltre al monitoraggio continuo favorito dalla digitalizzazione, consente alla P.a. di esercitare il c.d. balancing nell'affidamento dei contratti pubblici sul presupposto di operare con potenziali contraenti aventi una adeguata reputazione.

La reputazione, sul mercato dei contratti pubblici, sembra, pertanto, destinata ad assumere un ruolo sempre più centrale, oltretutto, orientandolo conformemente al disposto dell'art. 41 della Costituzione a valorizzare la dimensione sociale delle imprese, chiamate a tale scopo a garantire assetti organizzativi e standard minimi di qualità nell'ottica di impedire e/o limitare fenomeni corruttivi, di violazione dei diritti umani, di uso inappropriato delle risorse e di danneggiamento del paesaggio e dell'ambiente e di garantire per quanto possibile di conseguire il miglior risultato possibile nel rispetto di tempi e condizioni economiche contrattuali.

() A cura dell'Avv. Vincenzo Candido Renna Partner 24 ORE e Avv. Maria Luisa Bilico*

news e approfondimenti

La prevenzione sul lavoro entra a scuola, parte il primo concorso nazionale

Claudio Tucci,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 2 novembre 2023

La prevenzione entra ufficialmente nelle scuole. Il ministero del Lavoro, assieme al dicastero dell'Istruzione e del Merito, ha indetto il primo concorso nazionale «Salute e sicurezza... insieme! - La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola», rivolto a tutte le scuole secondarie di secondo grado, sia statali sia paritarie, e ai corsi di istruzione e formazione professionale (IeFp).

Con questa iniziativa, che si aggiunge alle due novità già in vigore, previste dal decreto Lavoro, vale a dire la tutela Inail estesa a circa 10 milioni di studenti e docenti (per gli eventi infortunistici e le malattie professionali che si manifestano durante l'anno scolastico e accademico 2023-2024), e il fondo per gli indennizzi nei percorsi di scuola-lavoro, «vogliamo guardare alla prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro da una prospettiva nuova: quella dei ragazzi - ha sottolineato il ministro del Lavoro Marina Calderone -. Il concorso vuole valorizzare la creatività degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e dei corsi di istruzione professionale e permettere loro di vivere un'esperienza di crescita comune nel misurarsi con questi temi. Per poi farla diventare patrimonio della collettività grazie ai nuovi stimoli che arriveranno, per comunicare ancora più efficacemente la cultura della prevenzione dagli infortuni sul lavoro».

Del resto, gli ultimi numeri dell'Inail parlano di una vera e propria emergenza, seppur in diminuzione. Nei primi nove mesi dell'anno, infatti, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail sono state 430.829 (-19,6% rispetto a settembre 2022), 761 delle quali con esito mortale (-3,7%). In aumento invece le patologie di origine professionale denunciate, che sono state 53.555 (+21,9%). La riduzione delle denunce di infortunio in complesso è dovuta quasi interamente al notevole minor peso dei casi di contagio da Covid.

Resta pertanto alta la necessità di non abbassare la guardia, e iniziare, con la prevenzione, proprio dalle scuole (da dove escono i futuri lavoratori). Con il nuovo concorso, attraverso l'uso delle principali forme di comunicazione, si intende stimolare una riflessione sulla rilevanza della materia, per una

maggior divulgazione dell'importante messaggio del valore della prevenzione, in grado di investire ogni aspetto della vita quotidiana. Ogni scuola partecipante potrà elaborare un lavoro creativo che tratti i temi del lavoro e della sicurezza, intesa quest'ultima come prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro. Il lavoro proposto è libero nella forma (a titolo meramente esemplificativo cortometraggio, rappresentazione grafica/fumetto, rappresentazione canora, eccetera) e dovrà essere inviato entro il 31 gennaio 2024. Gli elaborati dovranno pervenire, a mezzo pec, all'indirizzo dgsalutesicurezza@pec.lavoro.gov.it, avente per oggetto "Bando di concorso Salute e sicurezza... Insieme! + nome Istituto scolastico". In alternativa i materiali realizzati potranno essere trasmessi in formato cartaceo e indirizzati al ministero del Lavoro - direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, all'indirizzo Via di S. Nicola da Tolentino, 1 - 00187 Roma.

Possono partecipare le scuole secondarie di secondo grado, sia statali sia paritarie, di tutto il territorio nazionale e corsi di istruzione e formazione professionale (IeFp). Ciascun istituto scolastico potrà presentare un solo lavoro. Gli elaborati correttamente pervenuti verranno esaminati da una commissione costituita da membri del ministero del Lavoro assieme a quelli del Mim. La cerimonia di chiusura sarà organizzata in occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, anno 2024. Nel corso della cerimonia saranno proclamati i tre migliori elaborati.

L'INIZIATIVA

Il concorso Ogni scuola potrà elaborare un lavoro creativo che tratti i temi del lavoro e della sicurezza, intesa come prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro. Il lavoro proposto è libero nella forma (per esempio cortometraggio, rappresentazione grafica/fumetto, rappresentazione canora, eccetera) e dovrà essere inviato entro il 31 gennaio 2024. Possono partecipare le scuole secondarie di secondo grado, sia statali sia paritarie, di tutto il territorio nazionale e corsi di istruzione e formazione professionale (IeFp). Ciascun istituto potrà presentare un solo lavoro. La cerimonia di chiusura sarà nella Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, anno 2024. Saranno proclamati i tre migliori elaborati.

sentenze

Contro il Covid sufficiente l'applicazione dei protocolli

Luigi Caiazza,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi", 5 dicembre 2023

In materia di rischi da contagio per Covid-19, ai datori di lavoro pubblici e privati che abbiano adempiuto all'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile, applicando le prescrizioni e adottato le misure contenute nei Protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto del virus, non si applica il principio di "massima tutela" del lavoratore, ritenuto oggettivamente impossibile.

Con una scrupolosa ricostruzione del quadro normativo vigente nei circa tre anni di pandemia, la Corte di cassazione (Terza sezione penale), con la sentenza 47904/2023, depositata il 1° dicembre scorso, ha assolto un imprenditore imputato per:

la mancata adozione di strutture idonee a garantire una distanza interpersonale superiore al metro tra gli addetti alla cassa e la clientela;

la mancata indicazione nel documento di valutazione dei rischi delle misure preventive e protettive del personale dipendente;

la mancata fornitura ai dipendenti di dispositivi di protezione individuale adeguati al rischio (Ffp2).

Per la Procura, che aveva ricorso in Cassazione, il richiamo all'articolo 2087, contenuto nell'articolo 29-bis del Dl 23/2020, aveva la sola funzione di limitare temporaneamente la responsabilità datoriale prevista dall'articolo 2043 del Codice civile alle uniche ipotesi di mancata applicazione dei Protocolli e delle linee guida citate dal predetto articolo 29-bis.

Dello stesso avviso non è stata la Cassazione, la quale si riportava all'articolo 16 del Dl 18/2020 nella parte in cui disponeva che «per contenere il diffondersi del virus Covid-19, fino al termine dello stato di emergenza, per tutti i lavoratori... che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (articolo 74, comma 1, del Dlgs 81/2008), le mascherine chirurgiche. La Corte di legittimità, quindi, ha condiviso, l'interpretazione del Tribunale, secondo cui il richiamo ai "protocolli",

contenuto nell'articolo 29-bis, doveva interpretarsi nel senso del temporaneo discostamento della regola giurisprudenziale della massima sicurezza (tecnologicamente) possibile, proprio perché doveva essere invece l'adozione dei protocolli ad assicurare alle persone che lavorano, livelli di sicurezza «adeguati» e non, quindi, un generico livello "massimo" della sicurezza tecnologicamente possibile.

sentenze

Il preposto risponde dell'infortunio se omette d'interrompere l'attività lavorativa con gravi rischi

Mario Gallo

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

Le recenti modifiche al Testo unico della salute e della sicurezza 81/2008, introdotte con il DI 146/2021, convertito con modifiche dalla legge 215/2021, hanno reso ancora più centrale e strategico il preposto ai fini della prevenzione degli infortuni di lavoro e delle malattie professionali.

Infatti, a tale figura – che coincide, in genere, con i capi reparto, i capi squadra, i capi cantiere, eccetera – il legislatore ha attribuito una delicata funzione di vigilanza attiva, connessa al sovrintendimento delle attività lavorative, che proprio a seguito del DI 146/2021 è stata ulteriormente specificata in ordine ai profili riguardanti i compiti d'intervento e d'interruzione delle attività in presenza di pericoli riconducibili sia alla condotta della lavoratrice o del lavoratore, sia esistenti all'interno dell'ambiente di lavoro.

Si tratta, invero, della codificazione degli indirizzi interpretativi sull'articolo 19 del Dlgs 81/2008, che disciplina gli obblighi di tale figura della prevenzione, espressi già in precedenza dalla Cassazione, la quale, in più occasioni, ha parlato di preposto «gestore del rischio» al pari, quindi, del datore di lavoro e del dirigente, con il dovere specifico di dare ai lavoratori ordini, istruzioni, eccetera, che ne garantiscano, in ogni momento, anche l'incolumità fino a dover interrompere lo stesso processo di lavorativo, ricadente nella sua sfera di competenza, qualora sussistano delle situazioni di pericolo.

E proprio su tale obbligo che la Cassazione, sezione IV penale, con la sentenza 22 novembre 2023, n. 46855, ha puntato nuovamente i propri riflettori; la vicenda affrontata riguarda un operaio deceduto a seguito della caduta da un'altezza di circa dieci metri all'interno di un cantiere in cui erano in corso lavori di rimozione di lastre di eternit poste a copertura dei capannoni industriali.

Sia il Tribunale, sia la Corte d'appello di Brescia hanno ritenuto responsabile dell'infortunio il capocantiere – ma non è chiaro se è stata riconosciuta la responsabilità dell'evento anche per altri soggetti – del reato di omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche (articolo 589 del codice penale), condannandolo alla pena di due anni e sei mesi di reclusione.

Secondo i giudici l'imputato nella sua qualità di capocantiere e, quindi, di preposto era tenuto a osservare i citati obblighi e, in particolare, quelli previsti dall'articolo 19 Dlgs 81/2008, nonché dagli articoli 111, 115 e 148 dello stesso decreto finalizzati alla prevenzione delle cadute dall'alto.

Sovrintendimento delle attività lavorative

Il capocantiere ha, così, proposto ricorso per cassazione, facendo presente che, in effetti, non ricopriva la qualità di preposto; tuttavia, i giudici di legittimità hanno respinto il ricorso ritenendolo infondato, facendo rilevare, in primo luogo, che erano stati accertati numerosi elementi probatori che dimostravano che l'imputato ricopriva tale posizione di garanzia, tra cui il sovrintendimento sullo svolgimento delle attività lavorative all'interno del cantiere.

Si tratta, quindi, di un elemento che continua a essere decisivo ai fini dell'attribuzione della qualifica di preposto, che può essere assunta anche di fatto, quindi, senza una formale investitura (cfr. articolo 299 Dlgs 81/2008).

Mancata interruzione dell'attività lavorativa in condizioni di grave pericolo

Inoltre, rilevano ancora i giudici, è stato anche accertato che il preposto aveva fatto proseguire i lavori, in condizioni di pericolo per l'assenza di presidi di sicurezza, fino alla verifica del sinistro, nonostante il giorno precedente fosse stato informato verbalmente dal responsabile per la sicurezza del cantiere della necessità di sospendere i lavori, stante l'assenza di idonee misure di sicurezza contro la caduta dall'alto.

Pertanto, il capocantiere nella sua attività di vigilanza, pure avendo ricevuto una specifica informazione sui gravi rischi cui erano esposti i lavoratori, avrebbe dovuto intervenire e, come gli era stato indicato, interrompere immediatamente le lavorazioni, cosa che invece egli non ha fatto.

Si osservi, infine, che i fatti risalgono a prima dell'entrata in vigore del DL 146/2021, ma, come si può agevolmente rilevare, come già accennato i giudici già davano degli obblighi del preposto contenuti nell'articolo 19 del Dlgs 81/2008 questa precisa interpretazione che, invero, oggi acquista una valenza ancora maggiore.

sentenze

L'indennizzo Inail riduce il risarcimento solo se gli importi sanano pregiudizi identici

Antonio Serpetti di Querciara,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 20 novembre 2023

Nell'ambito dei sinistri stradali per i quali l'Inail abbia già versato l'indennizzo al danneggiato, le somme pagate riducono il risarcimento dovuto dal responsabile solo quando l'indennizzo abbia lo scopo di ristorare il medesimo pregiudizio per cui il danneggiato chiede il risarcimento. Infatti, considerata la diversità strutturale e funzionale dell'indennizzo Inail rispetto al risarcimento civilistico del danno da lesione della salute, il criterio più coerente per calcolare il credito risarcitorio residuo – e cioè il cosiddetto "danno differenziale" – consiste nel sottrarre l'indennizzo Inail dal credito risarcitorio solo quando l'uno e l'altro siano stati destinati a ristorare pregiudizi identici. Deve trattarsi quindi di poste identiche e non solo di poste omogenee.

Lo ha stabilito l'ordinanza 30293 del 31 ottobre scorso, con cui la Corte di cassazione ha precisato i confini della «compensatio lucri cum damno»: principio da tempo riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità che però è ora oggetto di una limitazione applicativa, soprattutto per le spinte della legislazione europea che lo riconosce solo a talune condizioni.

La decisione

La Cassazione ha accolto uno dei motivi di ricorso, recependo la censura secondo cui la Corte d'appello aveva detratto dal risarcimento tutte le somme indennizzate dall'Inail, senza distinguere fra danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il diffalco dell'indennizzo, invece, deve procedere distinguendo la quota del beneficio riferibile al danno patrimoniale da quella riferibile al danno biologico da invalidità permanente e, quindi, detraendo solo quest'ultima dalla voce del danno biologico calcolato con le tabelle in uso civilistico per l'invalidità permanente.

Se una prima parte dell'indennizzo è corrisposta mediante i ratei della rendita già maturati, questi devono essere sommati tra loro e rivalutati alla data della decisione, mentre il valore della rendita non ancora erogata va capitalizzato alla data della decisione.

Va ricordato che, nel caso di infortunio non mortale, l'Inail versa, a favore della vittima, principalmente una somma a titolo di ristoro del danno biologico permanente (in forma di capitale per le invalidità tra il 6 e il 16% e in forma di rendita per quelle superiori) e una somma a titolo di ristoro del danno (patrimoniale) da perdita della capacità di lavoro.

L'Inail non indennizza invece il danno biologico temporaneo, non accorda alcuna "personalizzazione" dell'indennizzo per tenere conto delle specificità del caso concreto, né indennizza i pregiudizi morali.

Di conseguenza, precisa la Cassazione, se l'Inail ha pagato al danneggiato un capitale a titolo di indennizzo del danno biologico, l'importo va detratto dal credito risarcitorio vantato dalla vittima per danno biologico permanente. Mentre se l'Inail ha costituito in favore del danneggiato una rendita, occorre determinare la quota destinata al ristoro del danno biologico, separandola da quella destinata al ristoro del danno patrimoniale da incapacità lavorativa: la prima va detratta dal credito per danno biologico permanente, la seconda dal credito per danno patrimoniale da incapacità di lavoro, se esistente.

La legislazione europea

Per il futuro c'è da aspettarsi che l'orientamento della Suprema Corte sul principio della «compensatio lucri cum damno» vada irrigidendosi, alla luce delle sollecitazioni del diritto eurounitario che tende a circoscrivere il ricorso al diffalco e ad ampliare il sindacato del giudice, affinché definisca la natura del beneficio e ne individui la causa: secondo il diritto europeo, il diffalco può essere ammesso solo se il beneficio è compensativo della lesione del medesimo diritto ristorata dal risarcimento.

Intanto, i Principles of European Tort Law, all'articolo 10:103, prevedono che, nel determinare l'ammontare dei danni, i benefici ottenuti dal danneggiato a causa dell'evento dannoso debbano essere presi in considerazione per il diffalco, a meno che ciò non sia conciliabile con lo scopo di questi benefici.

Ancora più netto è il principio espresso dal Draft Common Frame of Reference, progetto per uniformare il diritto contrattuale europeo: secondo l'articolo 6:103 del libro VI, dedicato alla «Equalisation of benefits», i vantaggi derivanti al soggetto che abbia sofferto un danno giuridicamente rilevante in conseguenza dell'evento dannoso non debbono essere sottratti dalla quantificazione del danno, a meno che sia giusto e ragionevole farlo, avuto riguardo al tipo di danno sofferto, alla natura della responsabilità addebitata alla persona che ha causato il danno e, quando il beneficio sia erogato da un terzo, allo scopo perseguito dal beneficio.

Non si suggerisce una regola destinata a operare in modo automatico: c'è, piuttosto, l'invito a instaurare un confronto tra il danno e il beneficio che, di volta in volta, viene in rilievo, alla ricerca della ragione giustificatrice del beneficio collaterale e, quindi, di una ragionevole applicazione del difalco. La selezione tra i casi in cui ammettere o negare il difalco deve essere fatta, dunque, per classi di casi, passando attraverso il filtro della "giustizia" del beneficio, alla luce della funzione specifica svolta dal vantaggio.

I PRECEDENTI

1 Le Sezioni unite

Il tipo di danno

L'importo della rendita per l'inabilità permanente erogata dall'Inail va detratto dal risarcimento dovuto, allo stesso titolo, al danneggiato dal terzo responsabile del fatto illecito, in quanto soddisfa, in parte, la medesima perdita al cui integrale ristoro mira la disciplina della responsabilità risarcitoria del responsabile dell'infortunio. Il danneggiato ha il diritto di agire nei confronti del danneggiante per ottenere l'eventuale differenza tra il danno subito e quello indennizzato.

Cassazione a Sezioni Unite, sentenza 12566 del 22 maggio 2018

2 Il Tribunale di Milano

La natura del contratto

Il principio della «compensatio lucri cum damno» si può applicare alle assicurazioni contro i danni alle cose, ma non a quelle contro i danni alla persona. Per individuare la disciplina da applicare alle polizze infortuni private, occorre indagare volta per volta lo scopo pratico perseguito dalle parti con la stipula del contratto. Se il contratto ha natura previdenziale e non indennitaria, deve essere escluso lo scomputo dal credito risarcitorio della somma pagata dall'assicurazione.

Tribunale di Milano, sentenza 2894 dell'11 aprile 2023

l'esperto risponde

Lavori occasionali: chi deve fare i corsi per la sicurezza

Pierpaolo Masciocchi

Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 27 novembre 2023

D: Mia figlia presta lavoro occasionale per le pulizie delle parti comuni di un grosso condominio. L'importo annuo della retribuzione supera i quattromila euro. Vorrei sapere se anche i lavoratori occasionali, a fronte dell'attività richiesta, devono essere destinatari dei corsi per la sicurezza, così come previsto dall'articolo 3, comma 8, del Dlgs 81/2008.

R: La norma richiamata nel quesito prevede chiaramente che le disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute devono essere integralmente applicate nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio.

Rimangono invece esclusi dalla disciplina:

- i piccoli lavori domestici a carattere straordinario;
- l'insegnamento privato supplementare;
- l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Tra le attività escluse si possono fare rientrare anche i piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti, la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, la collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà. Difficilmente, tuttavia, potrebbe sostenersi l'esclusione dal campo di applicazione della normativa prevenzionale delle prestazioni di lavoro occasionale per le pulizie delle parti comuni di un grosso condominio, anche se l'importo annuo della retribuzione risulta limitato. Diversamente, qualora il soggetto di cui al quesito potesse essere fatto rientrare tra i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi a norma dell'articolo 2222 del Codice civile, diverrebbe applicabile l'articolo 21 del Dlgs 81/2008, che rende non più obbligatoria ma facoltativa la partecipazione ai corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

l'esperto risponde

Manutenzione linea vita: quali sono gli adempimenti

Donato Palombella

Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 27 novembre 2023

D: Abito in un condominio di 12 appartamenti e sul tetto abbiamo installato la "linea vita" già da diversi anni. La ditta che l'ha installata insiste nel voler eseguire la manutenzione ogni due anni, a costi non esattamente convenienti. Tutte le ditte installatrici della linea vita raccomandano la manutenzione periodica (chi annuale, chi biennale o quadriennale), ma io non sono riuscito a trovare una normativa regionale o nazionale che imponga l'obbligo e la tempistica della manutenzione. Alcuni nostri manutentori, antennisti e idraulici, hanno utilizzato la linea vita senza chiedere alcuna certificazione, sostenendo che per loro vale la prova di tenuta prima di cominciare i lavori. Qual è il parere dell'esperto?

R: Alla luce dei dati disponibili, si rileva che, secondo l'articolo 115 ("Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto") del Dlgs 81/2008, «nei lavori in quota qualora non siano state attuate misure di protezione collettiva come previsto all'articolo 111, comma 1, lettera a, è necessario che i lavoratori utilizzino idonei sistemi di protezione...». Quanto all'obbligo di manutenzione, il precedente articolo 71 ("Obblighi del datore di lavoro"), comma 4, lettera a, prevede che «il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché... le attrezzature di lavoro siano:

- 1) installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
- 2) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione...».

La manutenzione degli impianti di sicurezza, quindi, è un "obbligo generico" a carico del datore di lavoro (nel caso del condominio, a carico dell'amministratore e, a cascata, dei singoli condòmini). Bisogna tenere presente che i dispositivi di sicurezza sono di tipo diverso (la norma tecnica Uni En 795 li raggruppa in cinque differenti categorie) e vengono prodotti da varie aziende, che possono imporre di effettuare la manutenzione con modalità e tempistiche diverse. Potrebbe anche accadere che il contratto di acquisto del dispositivo preveda che la manutenzione non solo venga effettuata con

tempistiche predeterminate, ma sia effettuata dallo stesso produttore/installatore del dispositivo. In relazione ai vari dispositivi, la norma Uni 11560/2022 prevede le modalità di installazione, uso, ispezione e manutenzione nonché gli intervalli massimi sia per l'ispezione del sistema di ancoraggi che per la valutazione del sistema di fissaggio e del supporto di installazione, ovvero: - due anni come intervallo massimo per controlli di tipo visivo; - quattro anni per valutazioni sul fissaggio e sul supporto di installazione. Si precisa, inoltre, che alcune Regioni (per esempio il Friuli-Venezia Giulia, il Veneto, la Lombardia e il Piemonte) sono dotate di una normativa specifica, e che norme di dettaglio possono essere contenute anche nei regolamenti di alcuni Comuni. Il Codice civile (all'articolo 1130) impone all'amministratore di condominio (punto 6) «di curare ... ogni dato relativo alle condizioni di sicurezza delle parti comuni dell'edificio», e di conservare una serie di documenti, tra cui (punto 8) «tutta la documentazione inerente ... allo stato tecnico-amministrativo dell'edificio e del condominio». Si ritiene, quindi, che l'amministratore abbia l'obbligo di conservare tutta la documentazione tecnico-amministrativa relativa alla linea vita. Sarebbe necessario verificare se, nel contratto di fornitura/installazione dell'impianto, sono previsti oneri relativi alla manutenzione, e se è presente un libretto di uso e manutenzione dell'impianto.

*rassegna normativa***G.U. 2 novembre 2023, n. 256 - G.U. 4 dicembre 2023, n. 283****PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE**

ORDINANZA 25 ottobre 2023

Piano degli interventi di messa in sicurezza e ripristino della viabilità delle infrastrutture stradali. (Ordinanza n. 11/2023). (23A06007) Pag. 35
(G.U. 3 novembre 2023 n. 257)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 settembre 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza dell'eccezionale evento meteorologico verificatosi il giorno 13 agosto 2023 nel territorio del Comune di Bardonecchia della Città metropolitana di Torino. (23A06036) Pag. 14
(G.U. 4 novembre 2023 n. 258)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 ottobre 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. (23A06035) Pag. 15
(G.U. 4 novembre 2023 n. 258)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 8 agosto 2023**

Fondo nazionale reddito energetico. (23A06106) Pag. 8
(G.U. 8 novembre 2023 n. 261)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 30 ottobre 2023**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Lombardia nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici che, nei giorni dal 3 luglio all'8 agosto 2021, hanno colpito il territorio delle Province di Como, Sondrio e di Varese. (Ordinanza n. 1036). (23A06107) Pag. 18
(G.U. 8 novembre 2023 n. 261)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni esplosivi (23A06079) Pag. 29
(G.U. 8 novembre 2023 n. 261)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un esplosivo. (23A06081) Pag. 29

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (23A06082) Pag. 29
(G.U. 8 novembre 2023 n. 261)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (23A06088) Pag. 30
(G.U. 8 novembre 2023 n. 261)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 novembre 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza delle avverse condizioni meteorologiche che, a partire dal giorno 2 novembre 2023, hanno colpito il territorio delle Province di Firenze, Livorno, Pisa, Pistoia e Prato. (23A06267) Pag. 17
(G.U. 13 novembre 2023 n. 265)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 novembre 2023

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi sismici verificatisi il giorno 18 settembre 2023 nel territorio dei Comuni di Brisighella in Provincia di Ravenna, di Castrocaro Terme e Terra del Sole, di Modigliana, di Predappio, di Rocca San Casciano e di Tredozio in Provincia di Forlì-Cesena. (23A06268) Pag. 13
(G.U. 14 novembre 2023 n. 266)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 novembre 2023

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 15 settembre 2022 nel territorio dei Comuni di Gubbio, di Pietralunga e di Scheggia e Pascelupo, in Provincia di Perugia. (23A06269) Pag. 12
(G.U. 15 novembre 2023 n. 267)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 7 novembre 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Umbria del 23 giugno 2023 e del 30 giugno 2023. (23A06252) Pag. 18
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 7 novembre 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Veneto il 13 luglio 2023. (23A06253) Pag. 19
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 7 novembre 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Lombardia dal 21 luglio 2023 al 25 luglio 2023. (23A06254) Pag. 20
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 7 novembre 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Lombardia il 3 luglio 2023 e dal 19 al 25 luglio 2023. (23A06255) Pag. 21
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 7 novembre 2023**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Molise dal 1° maggio 2023 al 24 giugno 2023. (23A06256) Pag. 22
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

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

Modifiche al decreto 16 marzo 2023, recante: «Nuove condizioni criteri e modalità di attuazione dell'obbligo e di utilizzo di energia da fonti rinnovabili nei trasporti tra diverse tipologie di biocarburanti, compresi quelli avanzati vettori energetici rinnovabili di origine biologica, RFNBO e RCF». (23A06319) Pag. 175
(G.U. 16 novembre 2023 n. 268)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
DECRETO 7 settembre 2023**

Integrazione dell'elenco dei Centri di competenza di cui al decreto 24 luglio 2013, come integrato dai decreti 15 aprile 2014, 24 maggio 2016 e 19 giugno 2018, con l'Istituto superiore di sanità. (23A06295) Pag. 35
(G.U. 17 novembre 2023 n. 269)

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

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza dell'eccezionale evento meteorologico verificatosi il giorno 13 agosto 2023 nel territorio del Comune di Bardonecchia della Città metropolitana di Torino. (Ordinanza n. 1038). (23A06320) Pag. 37
(G.U. 17 novembre 2023 n. 269)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 10 novembre 2023**

Ulteriori disposizioni operative per il riparto e la concessione di contributi a favore dei soggetti privati e dei titolari delle attività economiche e produttive ai sensi dell'articolo 1, comma 448, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall'articolo 5-sexies, comma 3, del decreto-legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, in relazione agli eventi calamitosi verificatisi negli anni 2019 e 2020, in favore delle Regioni Campania, Lazio e Sicilia. (Ordinanza n. 1039). (23A06321) Pag. 42
(G.U. 17 novembre 2023 n. 269)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 10 novembre 2023**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che dal 13 luglio al 6 agosto 2023 hanno interessato il territorio della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. (Ordinanza n. 1040). (23A06322) Pag. 47
(G.U. 17 novembre 2023 n. 269)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**DECRETO 10 ottobre 2023**

Revisione delle tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura. (23A06309) Pag. 16
(G.U. 18 novembre 2023 n. 270)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**DECRETO 13 novembre 2023**

Cessazione dello stato di mobilitazione del Servizio nazionale della protezione civile di cui al decreto 3 novembre 2023 in conseguenza delle avverse condizioni meteorologiche che hanno colpito il territorio della Regione Emilia-Romagna a partire dal 1° novembre 2023. (23A06349) Pag. 58
(G.U. 18 novembre 2023 n. 270)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE**ORDINANZA 3 novembre 2023**

Disciplina dei criteri, delle modalità ed i termini per la determinazione, la concessione e l'erogazione dei contributi agli immobili di edilizia abitativa e relative pertinenze e per i quali sia dimostrato il nesso di casualità tra i danni subiti e gli eventi calamitosi verificatisi a far data dal 1° maggio 2023. (Ordinanza n. 14/2023). (23A06354) Pag. 35
(G.U. 21 novembre 2023 n. 272)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE**ORDINANZA 28 settembre 2023**

Adozione di misure fitosanitarie d'emergenza per il contrasto di *Popillia japonica Newman* in Friuli-Venezia Giulia. (Ordinanza n. 5). (23A06430) Pag. 15
(G.U. 24 novembre 2023 n. 275)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 17 novembre 2023**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal giorno 2 novembre 2023 nel territorio delle Province di Firenze, Livorno, Pisa, Pistoia e Prato. (Ordinanza n. 1041). (23A06459) Pag. 18
(G.U. 25 novembre 2023 n. 276)

MINISTERO DELL'INTERNO**COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (23A06536) Pag. 89
(G.U. 1 dicembre 2023 n. 281)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 6 novembre 2023**

Adozione dei criteri ambientali minimi per gli affidamenti relativi ai servizi di ristoro e alla distribuzione di acqua di rete a fini potabili. (23A06541) Pag. 9
(G.U. 2 dicembre 2023 n. 282)



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.