



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Gennaio 2024**

**Fondazione
Rubes Triva**

24ORE
PROFESSIONALE

Newsletter realizzata da 24 ORE PROFESSIONALE
per Fondazione Rubes Triva, gennaio 2024

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**Marche: Regione e Inail firmano il VII protocollo d'intesa**

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 1° gennaio 2024

4

Formazione obbligatoria dei preposti, dubbi sulla partenza del nuovo regime

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 dicembre 2023

5

Sicurezza e salute sul lavoro, la dote raddoppia a 1,5 miliardi

Claudio Tucci,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo piano", 28 dicembre 2023

8

Sardegna: sicurezza sul lavoro, siglato a Cagliari protocollo interistituzionale

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 21 dicembre 2024

11

Lavoro sportivo, sicurezza da valutare oltre i 5mila euro

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 20 dicembre 2023

13

Definito lo sconto sul premio Inail 2023 degli Artigiani

Gianfranco Nobis,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 20 dicembre 2023

15

Bando Isi 2023: aggiornate le linee di indirizzo per la concessione degli incentivi alle imprese

Alberto Rozza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 12 dicembre 2023

16

Rivalutazione delle prestazioni economiche per esposizione a raggi X

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 8 dicembre 2023

18

SENTENZE**Lavoro nero, confermata la sanzione della sospensione dell'attività imprenditoriale**

Camilla Insardà,

Il Sole 24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 15 dicembre 2023

21

Impianto audiovisivo non autorizzato: è reato solo se ci sono lavoratori

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 dicembre 2023

26

L'ESPERTO RISPONDE

28

RASSEGNA NORMATIVA

31

Chiusa in redazione il 4 gennaio 2024

news e approfondimenti

Marche: Regione e Inail firmano il VII protocollo d'intesa

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 1° gennaio 2024

Regione Marche e Inail – direzione regionale per le Marche, hanno firmato il VII Protocollo d'intesa per la promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. L'accordo favorisce la realizzazione di interventi congiunti, da sviluppare in collaborazione con altri enti istituzionali e parti sociali. I settori privilegiati, in particolare, sono quelli indicati nel Piano regionale per la prevenzione 2020-2025: agricoltura, edilizia, manifatturiero, pesca, sanità e scuola. «La sicurezza negli ambienti di lavoro, oltre che una esigenza da tutelare, è un obiettivo primario da conseguire – ha affermato il presidente della Regione Francesco Acquaroli – La cultura della sicurezza deve permeare le istituzioni, le parti sociali, i luoghi di lavoro. La riconferma del protocollo con l'Inail fa proprio questo monito che vogliamo rendere sempre più concreto nella nostra regione attraverso una programmazione condivisa degli interventi da realizzare».

Dal 2001 a oggi sono stati firmati sei protocolli con Inail. Il settimo prosegue e rafforza il percorso di collaborazione attraverso la realizzazione di iniziative e progetti utili alla crescita di un vero sistema regionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Ai protocolli sono collegati, infatti, ulteriori accordi tra Regione, Inail e istituzioni coinvolte nella prevenzione, come associazioni datoriali, sindacali, bilaterali, Ispettorato territoriale del lavoro, Università e Ufficio scolastico regionale. L'intesa, in particolare, prevede una reciproca collaborazione, progetti condivisi e scambio di informazioni sulle tematiche della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

news e approfondimenti

Formazione obbligatoria dei preposti, dubbi sulla partenza del nuovo regime

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 28 dicembre 2023

Nel corso delle ultime settimane, con l'approssimarsi della fine del corrente anno, da più parti è stato segnalato l'affiorare di approcci interpretativi da parte di alcuni organi di vigilanza non sempre uniformi in ordine all'entrata in vigore del nuovo regime della formazione obbligatoria dei preposti.

Si ricorda che con il DI 146/2021 (cosiddetto decreto "fisco e lavoro"), il quale ha subito profonde modifiche in sede di conversione da parte della legge 215/2021, il legislatore ha deciso di apportare alcune modifiche alla disciplina in materia di salute e di sicurezza sul lavoro contenuta nel Dlgs 81/2008, di cui alcune significative riguardano, appunto, la formazione e l'aggiornamento di tale figura, che anche per effetto di tale provvedimento ha assunto una posizione ancora più centrale sul piano della prevenzione.

Il nuovo regime sulla formazione e l'aggiornamento dei preposti

Il citato DI 146/2021, nel modificare l'articolo 37 del Dlgs 81/2008, ha inserito infatti il nuovo comma 7-ter in base al quale, per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, la loro formazione deve essere svolta «...interamente con modalità in presenza...».

Inoltre, nello stesso comma è stata anche prevista la periodicità dell'aggiornamento della formazione dei preposti; infatti, la stessa deve essere ripetuta con cadenza almeno biennale e comunque «...ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi».

Pertanto, rispetto a quanto prevede l'Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011, l'obbligo dell'aggiornamento passa da quinquennale a biennale, mentre resta fermo che l'obbligo dell'aggiornamento scatta immediatamente in caso variazioni del quadro espositivo ai rischi, cosa che del resto già era possibile desumere dalla previgente normativa.

In merito a queste ultime disposizioni sono sorte, invero, non poche perplessità; infatti, la legge 215/2021, ha fatto "irruzione" il 20 dicembre

2021, quasi alla Vigilia di Natale, senza un minimo periodo di vacatio legis generando, così, forti dubbi sull'entrata in vigore di queste nuove disposizioni.

La posizione dell'Ispettorato nazionale del lavoro

Proprio su questo fronte così delicato va ricordato che l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), con la circolare 16 febbraio 2022, n.1, ha fornito prontamente una serie d'importanti chiarimenti, assumendo una posizione interpretativa chiara che, peraltro, conferma la "bontà" dei primi orientamenti di segno univoco espressi da gran parte delle associazioni professionali nazionali operanti nel campo della prevenzione.

Infatti, secondo l'Inl i requisiti della adeguatezza e specificità della formazione del preposto, da garantire come accennato attraverso modalità interamente in presenza e periodicità almeno biennale, attengono «...evidentemente e complessivamente ai contenuti della formazione che sarà declinata entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza, in quanto riferiti alla formazione di cui al nuovo comma 7 dell'articolo 37 (e non più genericamente alla formazione dei lavoratori di cui al comma 2 dello stesso articolo) che a sua volta rinvia specificatamente al secondo periodo del comma 2 e cioè alle scelte che saranno effettuate in Conferenza».

Quindi l'Inl segue la condivisibile interpretazione logico-sistematica dei commi 2, 7 e 7-ter dell'articolo 37 del Dlgs 81/2008; infatti, per quanto riguarda le ispezioni nella circolare 1/2022 l'Ispettorato ha anche precisato che «...tali requisiti andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza alla quale, così come del resto già avvenuto in occasione dell'accordo del 2011, occorrerà riferirsi in relazione alla introduzione di un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole (si veda, in particolare, il paragrafo 10 dell'accordo n. 211 del 21 dicembre 2011 recante "Disposizioni transitorie")».

Di conseguenza, nelle more dell'emanazione di questo nuovo Accordo, sottolinea ancora l'Inl, i preposti, ma anche i dirigenti, «...dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011 adottato dalla Conferenza permanente ai sensi del primo periodo del comma 2 dell'articolo 37 del Dlgs 81/2008 e che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal Dl 146/2021».

Ne consegue, quindi, che «...i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), non potranno costituire elementi utili ai fini della adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del Dlgs

758/1994».

Come accennato, si tratta di una posizione interpretativa molto chiara che, in forza di tali disposizioni, collega l'entrata in vigore di questi nuovi obblighi formativi per i preposti – così come del resto anche quello riguardante la formazione dei datori di lavoro – all'emanazione del nuovo Accordo Stato – Regioni di riassetto della disciplina regolamentare sulla formazione che, tuttavia, al momento non è stato ancora emanato ma è in fase di definizione.

Pertanto, la tesi contraria avanzata in queste settimane secondo cui, invece, l'obbligo dell'aggiornamento biennale in questione andrebbe adempiuto entro il 21 dicembre 2023 – la legge di conversione 215/2021, infatti, è entrata in vigore il 21 dicembre 2021 – francamente non appare condivisibile; anche perché, riflettendo più attentamente, in assenza del nuovo Accordo al momento non sono nemmeno note le basi sulle quali dovrebbe vertere tale aggiornamento.

Sotto questo profilo, quindi, è auspicabile su tale fronte l'emanazione di indicazioni operative congiunte sull'attività di controllo rivolte, quindi, a tutti gli organi di vigilanza (articolo 13, Dlgs 81/2008).

news e approfondimenti

Sicurezza e salute sul lavoro, la dote raddoppia a 1,5 miliardi

Claudio Tucci,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo piano", 28 dicembre 2023

Raddoppiano gli investimenti dell'Inail in salute e sicurezza, che, dal prossimo anno, salgono a oltre 1,5 miliardi di euro rispetto ai circa 7/800 milioni degli anni passati. Crescono le risorse per la formazione, ma anche per chi investe in prevenzione. La novità, è la prima volta che accade grazie ai significativi avanzi di gestione, è contenuta nel bilancio di previsione dell'Istituto guidato da Fabrizio D'Ascenzo. La prima novità riguarda gli interventi in formazione le cui risorse a disposizione, nel 2024, passano da oltre 10 milioni a 50 milioni di euro. Si potenzierà il dialogo con gli enti bilaterali, ampliando ai fondi interprofessionali.

La seconda novità è sul Bando Isi che, d'ora in avanti, strutturalmente varrà oltre 500 milioni (lo scorso anno si è fermato a poco più di 333 milioni). In particolare, i 508,4 milioni di euro del Bando Isi 2023 rappresentano l'importo più alto stanziato nelle 14 edizioni dell'iniziativa, attraverso la quale l'Inail a partire dal 2010 ha destinato complessivamente al sistema produttivo oltre 3,5 miliardi a fondo perduto per contribuire alla realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Quest'anno il contributo Inail può coprire fino al 65% delle spese sostenute per ciascun progetto, percentuale che sale all'80% per i giovani agricoltori (nel bando 2022 l'intensità dell'aiuto era pari al 40% per la generalità delle imprese agricole e al 50% per i giovani agricoltori). Un'altra novità del nuovo bando Isi è rappresentata dall'incremento dell'importo massimo erogabile, che è stato portato a 130mila euro per tutte le tipologie di intervento. Per semplificare la procedura di accesso ai finanziamenti e fornire assistenza alle aziende interessate è stato inoltre creato un punto di contatto digitale (touchpoint) che fornisce agli utenti una visione unitaria e integrata di tutte le informazioni, dallo stato di lavorazione della propria domanda alla cronologia di tutta la corrispondenza intercorsa con l'Istituto. In prospettiva si punterà sull'intelligenza artificiale per accelerare l'istruttoria, e ci si focalizzerà sugli automatismi (acquisto macchinari, certificazioni e sistemi di gestione, etc.).

Novità ci sono anche per chi investe in prevenzione le cui risorse per la riduzione del premio assicurativo delle imprese che realizzano interventi

migliorativi per la prevenzione salgono a 200 milioni. Sempre grazie ai risparmi registrati dall'Inail si raddoppia lo stanziamento per il sistema di bonus/malus riservato alle aziende che registrano un calo di infortuni e di malattie. Le risorse passano da 400 milioni a 800, portando così l'investimento totale in prevenzione a oltre 1,5 miliardi di euro.

L'obiettivo è migliorare una situazione infortunistica che resta su numeri elevati, seppur in costante riduzione. Nei primi 10 mesi dell'anno le denunce sono state 489.526 (-17,8% rispetto a ottobre 2022, 868 delle quali con esito mortale (-4,5%). In aumento purtroppo le patologie di origine professionale denunciate che sono state 60.462 (+20,9%). «Dobbiamo continuare a insistere con determinazione per abbattere i numeri di infortuni e malattie professionali e ogni strategia perseguita dall'Inail si pone sempre l'obiettivo di potenziare la prevenzione per contrastare questo drammatico fenomeno – ha sottolineato, al nostro giornale, il commissario straordinario dell'Istituto, Fabrizio D'Ascenzo -. Siamo pienamente consapevoli del valore degli incentivi Isi quale preziosa opportunità per promuovere la cultura della sicurezza presso le imprese, finanziando progetti volti a ridurre o eliminare i rischi lavorativi. Con l'importante aumento dei fondi messi a disposizione con il bando 2023 e con le novità introdotte vogliamo dunque offrire questa opportunità a un numero sempre maggiore di aziende rafforzando così il nostro sostegno economico verso quella fetta del sistema produttivo italiano che sceglie il corretto approccio alla materia della salute e sicurezza. Approccio basato sull'attuazione di efficaci azioni di prevenzione che rappresentano elemento determinante di affermazione nel mondo del lavoro, fattore di successo in termini di competitività e produttività e garanzia di tutela della salute di lavoratrici e lavoratori».

«Vogliamo così potenziare – ha aggiunto D'Ascenzo - l'impegno di Inail per l'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, incentivando l'implementazione di validi sistemi di gestione, l'utilizzo di tecnologie innovative, l'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro che migliorino il rendimento e la sostenibilità e, nello stesso tempo, concorrano ad un reale benessere organizzativo».

Il totale delle entrate dell'Inail ammonta a oltre 12,4 miliardi (+300 milioni circa rispetto alle previsioni 2023), con entrate per contributi e premi di assicurazione a carico dei datori di lavoro e/o iscritti pari a più di 9,2 miliardi, mentre le spese ammontano a circa 10 miliardi di euro. Anche nel 2024 si prevede di generare un differenziale tra entrate e uscite di oltre 2,3 miliardi.

LE NOVITÀ

1 Prevenzione: formazione, fondi in aumento

Diverse le novità nelle politiche di bilancio dell'Inail. La prima riguarda gli interventi in formazione le cui risorse a disposizione, nel 2024, passano da oltre 10 milioni a 50 milioni di euro. Si potenzierà il dialogo con gli enti bilaterali, ampliando ai fondi interprofessionali

2 Bando ISI: per le imprese oltre 500 milioni

Il Bando Isi che, d'ora in avanti, strutturalmente varrà oltre 500 milioni. A partire dal 2010 Inail ha destinato al sistema produttivo oltre 3,5 miliardi a fondo perduto per contribuire alla realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

3 Bonus/malus Più risorse per chi riduce gli infortuni

Le risorse per la riduzione del premio assicurativo delle imprese che migliorano la prevenzione salgono a 200 milioni. Si raddoppia poi lo stanziamento per il sistema di bonus/malus riservato alle aziende che registrano un calo di infortuni e di malattie (da 400 si passa a 800 milioni)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

news e approfondimenti

Sardegna: sicurezza sul lavoro, siglato a Cagliari protocollo interistituzionale

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 21 dicembre 2024

“Nel 2023 in Sardegna – l’ultimo dato disponibile è aggiornato al 31 ottobre – le denunce per infortunio sul lavoro sono state oltre 10mila. Rafforzare la rete della sicurezza, innovare le strategie della prevenzione e garantire un’azione efficace di contrasto al fenomeno infortunistico e alle malattie professionali è un dovere e una necessità e per farlo serve un’azione sinergica tra le istituzioni. Questa è la ragione per cui aderiamo con convinzione al protocollo d’intesa promosso dall’Inail, i cui obiettivi vanno, appunto, in questa direzione”. Lo dichiara l’assessore regionale della Sanità, Carlo Doria, che oggi, a Cagliari, insieme ai rappresentanti della direzione regionale Inail Sardegna, dell’Ufficio Scolastico regionale, delle Università degli Studi di Cagliari e Sassari, dell’Azienda regionale dell’emergenza e urgenza (Areus) e dell’associazione dei medici e infermieri rianimatori Italian Resuscitation Council (Irc), ha siglato un protocollo d’intesa interistituzionale della durata quinquennale per l’attuazione di un programma di azioni per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

“La Regione – spiega l’assessore Doria, che questa mattina, insieme agli altri firmatari, ha illustrato i contenuti dell’Intesa – svolge un ruolo fondamentale nella governance e orientamento della prevenzione, favorendo la collaborazione tra il sistema sanitario regionale e le altre istituzioni, parti sociali o espressioni della collettività che, a vario titolo concorrono alla realizzazione del Piano regionale della prevenzione, lo strumento strategico pluriennale adottato dalla giunta e attualmente in corso per le annualità 2020-2025, in coerenza con il Piano nazionale della prevenzione. Inoltre, l’assessorato della Sanità indirizza e monitora l’attuazione dello stesso Piano regionale da parte delle Asl e in particolare le attività degli Spresal, i servizi di prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che, oltre a un’importante azione di vigilanza, svolgono attività di informazione, formazione e assistenza”.

Il protocollo d’intesa, che resterà aperto a successive adesioni, prevede, tra le altre, azioni a sostegno dei programmi previsti dal Piano regionale della prevenzione 2020-2025, interventi di informazione e sensibilizzazione, progetti universitari, l’innovazione tecnologica delle procedure, per migliorare le

condizione di salute e sicurezza dei lavoratori nei settori più a rischio, e lo scambio di informazioni, dati e flussi informatici per la realizzazione di studi e analisi volti a indirizzare politiche efficaci di prevenzione sul territorio. Il Comitato regionale di coordinamento delle attività di prevenzione, già istituito in Regione e presieduto dall'assessore della Sanità, avrà anche il compito di coordinare le attività delle istituzioni che hanno aderito all'intesa.

Le specifiche attività da mettere in campo saranno oggetto di specifici accordi attuativi che, secondo quanto previsto dal protocollo siglato oggi, dovranno indicare obiettivi, gli impegni assunti e i tempi di realizzazione.

news e approfondimenti

Lavoro sportivo, sicurezza da valutare oltre i 5mila euro

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 20 dicembre 2023

Il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008) è applicabile ai lavoratori sportivi nei limiti di compatibilità con le modalità della prestazione sportiva (articolo 33, Dlgs 36/2021).

Punto chiave è la definizione di lavoratore sportivo secondo l'articolo 25 del Dlgs 36/2021, che comprende, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che esercita l'attività sportiva a titolo oneroso.

I regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva possono, inoltre, individuare ulteriori figure che svolgono, a fronte di un corrispettivo, le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva (ad esempio, raccattapalle o incordatori di racchette), con esclusione però delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Dal 1°luglio 2023, nei confronti di tale categoria di lavoratori la società o l'associazione dovrà applicare, come anticipato, la normativa in materia di salute e sicurezza, ma con dei distinguo.

Ai lavoratori sportivi con compensi annui non superiori ai 5mila euro (si veda la circolare Inl 2/2023) si applica l'articolo 21, comma 2, del Tusi, che prevede la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

Diversamente, per i lavoratori sportivi con compensi superiori a 5mila euro il pacchetto sicurezza sembra essere completo con l'unico limite della compatibilità alla mansione sportiva, con la conseguenza che, la società o associazione sportiva deve porre in essere numerosi adempimenti.

Necessaria l'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi (Dvr), la nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) e del medico competente, cui si aggiungono la consegna dei dispositivi di protezione individuale (Dpi) e l'informazione e formazione da dare ai lavoratori, nonché la

nomina e la relativa formazione degli addetti antincendio e primo soccorso e la redazione di un piano di emergenza ed evacuazione.

Per quanto riguarda l'idoneità alla mansione per i lavoratori sportivi, ove non riferita alla mansione sportiva, la norma permette al medico competente di basarsi sul certificato rilasciato dal medico sportivo nel caso in cui lo stesso, a parere della scrivente, risulti esaustivo rispetto alle verifiche da svolgere. Diversamente, qualora emerga, in base al Dvr, l'esposizione del lavoratore a ulteriori rischi, sarà necessario un accertamento sanitario aggiuntivo da parte del medico competente. Del resto, il medico sportivo non potrà che valutare, come previsto dall'articolo 32, unicamente le implicazioni sanitarie rispetto all'attività sportiva.

Infine, in presenza di minorenni, sarà necessario aggiornare il Dvr, come richiesto dalla normativa, nonché informare chi esercita la potestà genitoriale sui rischi presenti collegati alle mansioni svolte e alle procedure di emergenza adottate. Nel caso di minorenne lavoratore sportivo, è specificamente prevista la nomina di un responsabile della protezione dell'integrità fisica e morale dei minori con diversi compiti, tra cui la lotta a ogni tipo di abuso e di violenza minorile.

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza

© RIPRODUZIONE RISERVATA

news e approfondimenti

Definito lo sconto sul premio Inail 2023 degli Artigiani

Gianfranco Nobis,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 20 dicembre 2023

Riduzione del 4,99% alle imprese assicurate da almeno un biennio e senza infortuni nel biennio precedente alla richiesta del beneficio

Con Decreto interministeriale 2975 del 27 ottobre 2023, adottato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata definita la riduzione applicabile ai premi assicurativi Inail per le imprese artigiane relativamente all'anno 2023. La riduzione del premio viene quindi fissata nella misura del 4,99% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2023 e compete alle aziende che non hanno registrato infortuni nel biennio 2021/2022. Il riconoscimento della misura, tuttavia, non opera in via automatica, in quanto la richiesta di riduzione va presentata contestualmente all'autoliquidazione dovuto per il 2023.

Ai sensi dell'articolo 781 della legge 296/2006 la riduzione del premio è prioritariamente riconosciuta alle imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che siano assicurate da almeno un biennio e che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio.

Con l'occasione si ricorda che il prossimo 16 febbraio 2023 scadono i termini per il versamento in un'unica soluzione (o della prima rata) dell'autoliquidazione del premio Inail 2023 e per l'invio delle richieste di riduzione del presunto. L'invio telematico della denuncia delle retribuzioni dovrà invece essere effettuato entro il 28 febbraio 2023.

news e approfondimenti

Bando Isi 2023: aggiornate le linee di indirizzo per la concessione degli incentivi alle imprese

Alberto Rozza,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 12 dicembre 2023

Non potrà più essere presentata la domanda anche per i rischi alti, non presenti tra le tipologie di interventi finanziabili ma contenuti nel Dvr

L'Inail, con la delibera 19 del 29 novembre 2023, tenuto conto del parere della Commissione politiche per la prevenzione e per la ricerca, espresso nella medesima data, ha disposto l'aggiornamento delle Linee di indirizzo per la concessione degli incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, cosiddetto Bando Isi 2023.

Tra le novità per il 2023, le Linee guida evidenziano che, diversamente da quanto previsto in precedenza, non è più riconosciuta la possibilità di presentare la domanda anche per i rischi alti, ossia quelli non presenti tra le tipologie di interventi finanziabili ma contenuti nel Dvr. Infatti prevedere interventi su rischi non noti a priori, non consentirebbe la definizione della documentazione prevista dall'istruttoria tecnica, con conseguente ritardo dovuto al difficile iter valutativo e all'impossibile omogeneizzazione dell'approccio tecnico sul territorio.

Inoltre, la struttura del Bando presenta una diversa configurazione e articolazione degli assi di finanziamento rispetto alle edizioni precedenti.

In particolare, sono diminuite le risorse riservate ai progetti di investimento e ai modelli organizzativi, mentre è incrementato lo stanziamento per i progetti relativi ai rischi infortunistici (ex movimentazione manuale dei carichi). Rientrano in tale ambito: la riduzione del rischio cadute dall'alto, la sostituzione dei trattori agricoli o forestali e di macchine obsolete e non, le lavorazioni in spazi confinati e/o sospetti di inquinamento e possibilità di inserimento di altra tipologia di intervento (riduzione del rischio di caduta dall'alto mediante sostituzione di ponteggi metallici fissi).

Sono incrementate anche le risorse destinate alla bonifica dei materiali contenenti amianto. Rientrano in tale ambito gli incentivi per progetti relativi alla rimozione/rifacimento di coperture, controsoffitti, sottocoperture,

installazione di ancoraggi e anche pannelli fotovoltaici.

Gli stanziamenti sono aumentati anche per le imprese operanti in specifici settori di attività (manifatturiero, pesca e acquacoltura) e quelli assegnati alle micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

Al fine di facilitare il raggiungimento del punteggio soglia previsto dal bando viene proposta l'adozione di un sistema premiante con relativa attribuzione di punti per la certificazione della parità di genere e la soppressione del riferimento alle buone prassi.

news e approfondimenti

Rivalutazione delle prestazioni economiche per esposizione a raggi X

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 8 dicembre 2023

Comunicati dall'Inail i nuovi importi e gli adempimenti riguardanti medici, tecnici e allievi

La tutela assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ha subito nel corso del tempo un processo di progressiva dilatazione che, sia pure con alcune criticità ancora esistenti, collocano il nostro Paese tra i più avanzati al mondo. Ciò non è altro che il frutto del regime protettivo basato sui principi fondamentali di sicurezza sociale che si rintracciano nella Costituzione (articoli 4, 32, 35, 38).

In particolare, la legge 93/1958 ha introdotto l'assicurazione obbligatoria dei medici contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, con l'applicazione della disciplina contenuta nel Dpr 1124/1965, per quanto riguarda le rendite per inabilità permanente e per morte causate da tali fattori di rischio, nonché l'assegno in caso di decesso.

L'articolo 6 della legge 25/1983, nel modificare l'articolo 15 della legge 1103/1965, ha esteso la disciplina di tale speciale assicurazione anche ai tecnici sanitari di radiologia medica che esercitano in forma autonoma l'attività professionale e agli allievi dei relativi corsi.

Il meccanismo generale di rivalutazione

L'articolo 8 della legge 93/1958 ha anche stabilito che, per quanto riguarda i medici di radiologia, la retribuzione annua da assumersi come base per la liquidazione delle rendite è soggetta a rivalutazione annuale ("retribuzione convenzionale") e, successivamente, l'articolo 20 della legge 41/1986, ha previsto che la rivalutazione in questione possa aver luogo solo in presenza di una variazione non inferiore al 10% rispetto alla retribuzione precedentemente stabilita con il medesimo meccanismo; ulteriori disposizioni in materia sono state introdotte dall'articolo 11 del Dlgs 38/2000, in base al quale la rivalutazione annuale è effettuata sulla base della variazione effettiva dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istat intervenuta rispetto all'anno precedente ("indice Foi Istat").

Si osservi che tale meccanismo trova sostanzialmente applicazione anche ai tecnici sanitari autonomi di radiologia medica e gli allievi dei corsi.

Liquidazione delle prestazioni e comunicazione del provvedimento per i medici

Sulla base di tale disciplina, con il decreto 132/2023 del ministero del Lavoro, a decorrere dal 1° luglio 2023 per i medici di radiologia esposti ai predetti fattori di rischio la nuova retribuzione convenzionale annua è stata determinata in 62.937,51 euro e comporta che, sempre a partire da tale data, si applica la rivalutazione delle prestazioni economiche da erogare nella misura del 2,53 per cento.

L'Inail, con la circolare 54/2023, ha diramato una serie d'indicazioni operative ai propri uffici, relativamente alla liquidazione delle prestazioni e la comunicazione del provvedimento; in particolare, gli importi spettanti in base al decreto 132/2023 saranno direttamente liquidati d'ufficio e corrisposti con il rateo di rendita elaborato nel mese di febbraio 2024.

A tal fine la direzione centrale per l'organizzazione digitale invierà agli interessati il provvedimento di liquidazione delle rendite con l'indicazione del relativo conguaglio, mediante i modelli 170/IMec e 171/Imec.

Obbligo di comunicazione delle variazioni anagrafiche

Da osservare, inoltre, che nella stessa circolare l'istituto ha tenuto a precisare che nei predetti modelli è presente il prospetto della situazione delle quote integrative e delle rendite a superstiti come risulta memorizzata negli archivi informatici.

In merito viene altresì sottolineato che, in caso di variazioni anagrafiche, grava sul reddituario l'obbligo di comunicare alla sede Inail competente, entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei modelli, i dati anagrafici aggiornati, compilando la dichiarazione stampata sul retro.

Rivalutazione e liquidazione delle prestazioni per i tecnici di radiologia e gli allievi

Con il decreto 133/2023 del ministero del Lavoro sono state inoltre determinate le retribuzioni convenzionali annue e la rivalutazione delle prestazioni economiche riguardanti i tecnici sanitari autonomi di radiologia medica e gli allievi dei corsi per le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive.

In particolare, in tale decreto sono riportate le diverse annualità e le retribuzioni convenzionali (Ccnl 2018), con decorrenza 1° luglio 2023; per gli eventi del periodo 2018–2023 la retribuzione è fissata in 28.363,74 euro.

Anche in questo caso l'Inail con la circolare 56/2023, ha diramato una serie d'istruzioni operative stabilendo che, come per la categoria dei medici di radiologia, gli importi relativi alla rivalutazione delle rendite dovuti in base al decreto 133/2023 saranno liquidati direttamente d'ufficio e corrisposti con il rateo di rendita elaborato nel mese di febbraio 2024.

Infine, va precisato che, analogamente, anche per tali soggetti resta fermo in capo al reddituario l'adempimento della comunicazione delle variazioni anagrafiche alla sede competente dell'istituto, sempre entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dei modelli di liquidazione.

sentenze

Lavoro nero, confermata la sanzione della sospensione dell'attività imprenditoriale

Camilla Insardà,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 15 dicembre 2023

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 reca l'«Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro». L'obiettivo principe è individuato dalla norma di apertura, la quale annuncia l'intenzione di predisporre un sistema di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici uniforme, mediante il riordino ed il coordinamento della normativa vigente in materia, raccolta in un Testo Unico.

L'oggetto del contendere

La sentenza 19 maggio 2023 n. 4991 della Seconda Sezione del Consiglio di Stato discute della legittimità di un provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (senza previsione di un termine finale) ex articolo 14 del Dlgs 81/2008, adottato dall'Ispettorato territoriale del lavoro, all'esito di un controllo effettuato in un cantiere, in seguito ad un incidente coinvolgente due lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria.

Come si evince dalla lettura della sentenza, la difesa della società datrice di lavoro lamenta, innanzitutto, un'erronea interpretazione della citata disposizione e dei presupposti applicativi, trattandosi – nel caso di specie – non di lavoratori in nero, ma di prestatori d'opera "irregolarmente somministrati" da parte di un'altra società cooperativa.

Il contratto di somministrazione

Introdotta dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (articoli 20 e seguenti), il contratto di somministrazione di manodopera è stato più volte oggetto dell'interesse del Legislatore.

Secondo la riepilogativa definizione di cui all'articolo 30 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, esso è l'accordo, a tempo determinato o indeterminato, con cui un somministratore autorizzato mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori, suoi dipendenti, che svolgeranno le proprie mansioni nell'interesse, sotto la direzione e la vigilanza di quest'ultimo, per tutta la durata del rapporto.

Ulteriori e specifiche prescrizioni inerenti il numero dei lavoratori somministrati "impiegabili", a seconda che il contratto sia a tempo indeterminato o determinato, sono dettate dall'articolo 31, mentre il successivo articolo 32 individua le ipotesi in cui è vietato concludere questa particolare tipologia di accordo.

Forma e contenuti del contratto sono previsti dall'articolo 33, che impone la forma scritta a pena di nullità e l'indicazione degli estremi dell'autorizzazione del somministratore, il numero dei lavoratori somministrati, l'indicazione dei rischi e delle misure di sicurezza e di prevenzione adottate, la data di inizio e la durata della somministrazione.

Somministrazione irregolare e lavoro nero

Della "Somministrazione irregolare", invece, si occupa l'articolo 38, per il quale tale situazione si configura in caso di violazione delle prescrizioni dettate dagli articoli 31 e 32 e di inosservanza degli elementi essenziali del contratto di cui all'articolo 33.

Quanto al lavoro sommerso, non vi è una precisa definizione di "lavoratore in nero". Essa può essere, tuttavia, facilmente dedotta dalla normativa esistente e dalla consolidata giurisprudenza.

Inizialmente inteso dal III comma dell'articolo 3 del decreto legge 22 febbraio 2002 n. 12, convertito dalla Legge 23 aprile 2002 n. 73, come il soggetto non risultante dalla documentazione datoriale obbligatoria, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 (come la stessa difesa ricorrente/appellante ricorda, nel caso di specie), per lavoratore in nero si intende, oggi, il dipendente "sconosciuto" alle autorità, ossia il soggetto la cui assunzione non è stata previamente comunicata dal datore di lavoro al Centro per l'impiego.

La norma in questione si riferisce alla cosiddetta "maxi-sanzione" per contrastare il fenomeno del lavoro sommerso in senso ampio.

La decisione del Consiglio di Stato

Nella fattispecie concreta, il Consiglio di Stato classifica i lavoratori coinvolti nell'incidente come lavoratori in nero e non come lavoratori irregolarmente somministrati, in quanto pur sussistendo un rapporto di lavoro fra essi e la cooperativa "somministratrice", manca la dimostrazione dell'esistenza di uno specifico contratto di subappalto con il singolo cantiere dell'utilizzatrice.

Venendo ora all'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008, nell'ambito del Titolo I sui "Principi comuni", la norma chiude il Capo II, dedicato al "Sistema istituzionale". Per meglio comprendere la funzione dell'istituto in esame, è opportuna una lettura congiunta della disposizione con la circolare del ministero del Lavoro del 10 novembre 2009 n. 33.

La sospensione dell'attività imprenditoriale

Innanzitutto, ai sensi dell'articolo 14, primo comma, la sospensione dell'attività imprenditoriale viene adottata dai competenti organi di vigilanza (ministeriali o delle aziende sanitarie locali), in caso di impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie oppure di inosservanza delle norme sull'orario di lavoro. L'obiettivo principale di questo provvedimento, infatti, è quello di tutelare la salute e la sicurezza dei prestatori d'opera, ponendosi come strumento di lotta al lavoro sommerso.

La sospensione è soggetta ricorso gerarchico, entro trenta giorni dalla sua adozione, alla Direzione regionale del lavoro e al presidente della giunta regionale, che hanno l'obbligo di decidere entro quindici giorni, a pena di perdita di efficacia del provvedimento impugnato.

La natura sanzionatoria della sospensione dell'attività imprenditoriale viene messa in risalto dalla menzionata circolare 33/2009, che meglio definisce i poteri ispettivi delle autorità. A ciò si deve aggiungere che l'articolo 14 configura la condotta inottemperante del datore di lavoro, rispetto alla sanzione in questione, in termini di contravvenzione, punibile con l'arresto fino a sei mesi.

Quanto alla riferita natura discrezionale del provvedimento, intuibile dalla formulazione letterale della norma, la circolare la traduce in termini di doverosità, limitando le ipotesi di mancata adozione a contrarie valutazioni di "opportunità", connesse sempre ad eventuali maggiori pericoli per i lavoratori.

Non può sorprendere, dunque, che la sospensione dell'attività imprenditoriale sia soggetto all'obbligo di motivazione, sancito dall'articolo 3 della Legge 241/1990 sul procedimento amministrativo.

In merito ai presupposti applicativi, è sufficiente una rapida lettura della sentenza 4991/2023 per comprendere come il Collegio si adegui perfettamente alle linee interpretative dettate dal Ministero del Lavoro nella circolare 33/2009.

Innanzitutto, in entrambi i casi viene fornita una lettura estensiva di "lavoro in nero", "intendendosi per lavoratore irregolare qualsiasi lavoratore sconosciuto alla p.a."

La circolare specifica ulteriormente che si devono ritenere irregolari sia i lavoratori la cui assunzione non è stata previamente comunicata ai centri per l'impiego, sia tutti i lavoratori – come definiti dall'articolo 2, comma I, lettera a) del Decreto Legislativo 81/2008 – di cui non è stato formalizzato il rapporto.

Quest'ultima precisazione comporta l'assoluta irrilevanza, ai fini dell'accertamento dell'irregolarità, del requisito della subordinazione.

Nel caso di specie, il Collegio amministrativo si dimostra più che consapevole di ciò. A conferma della legittimità del provvedimento impugnato, la sentenza 4991/2023 riporta che "nessuna rilevanza assume la ipotizzata inesistenza della fattispecie di un rapporto di lavoro subordinato, mentre rileva l'accertamento, da parte degli ispettori del lavoro, dello svolgimento di tipici compiti lavorativi, impregiudicata la tipologia subordinata, autonoma o parasubordinata, senza che i privati abbiano fornito (essi, non l'amministrazione) elementi di prova idonei a ricondurre l'attività ad altro rapporto e a superarne la presunzione pur relativa di onerosità".

La revoca della sospensione

Non si deve dimenticare che il provvedimento di sospensione è revocabile da parte dell'autorità che lo ha emanato, in caso di regolarizzazione dei lavoratori, di accertato ripristino delle condizioni di lavoro o di pagamento di una somma aggiuntiva, fatta comunque salva l'applicazione di sanzioni penali, civili ed amministrative.

Ecco, dunque, un altro aspetto che i giudici della Seconda Sezione del Consiglio di Stato approfondiscono nella loro decisione. Infatti, oltre all'errata interpretazione dei presupposti applicativi dell'articolo 14 del Testo Unico, la società ricorrente/appellante lamenta la violazione del principio di proporzionalità, non avendo l'Ispettorato previsto alcun termine di durata della sospensione dell'attività imprenditoriale.

La circolare ministeriale 33/2009 distingue nettamente gli effetti della sospensione, già descritti dall'articolo 14, dal punto di vista spaziale e temporale. Sotto il primo profilo, l'articolo 14 rivela un'efficacia del provvedimento circoscritta all'unità produttiva in cui si sono verificate le violazioni. Sotto il secondo aspetto, invece, la norma si limita a sancire il decorrere degli effetti sospensivi dalle ore dodici del giorno successivo oppure,

qualora il lavoro non possa essere interrotto, dalla cessazione dell'attività in corso, senza nulla prevedere in ordine al termine cosiddetto finale del provvedimento.

Chiamato a pronunciarsi sulla questione, il Consiglio di Stato ribadisce, innanzitutto, l'obiettivo di tutela dello strumento ex articolo 14, volto "ad impedire nuove e più gravi conseguenze per la salute e la sicurezza dei lavoratori fino alla verifica della completa regolarizzazione della loro situazione lavorativa", pertanto, la mancata previsione di una "fine" non può essere intesa come violazione del principio di proporzionalità che governa ogni sistema sanzionatorio.

In conclusione, la sentenza del 19 maggio 2023 n. 4991 della Seconda Sezione del Consiglio di Stato pone i valori della salute e della sicurezza dei lavoratori al di sopra di ogni requisito/presupposto "tecnico", dando così assoluta prevalenza alla funzione di contrasto al lavoro sommerso, quale possibile fonte di pericolo per l'incolumità dei prestatori d'opera.

sentenze

Impianto audiovisivo non autorizzato: è reato solo se ci sono lavoratori

Mario Gallo

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 6 dicembre 2023

Assolta la titolare di un bar che non è anche datore di lavoro

La disciplina in materia di controllo a distanza dei lavoratori ha subito nel corso del tempo importanti cambiamenti. In particolare, per effetto delle modifiche introdotte all'articolo 4, comma 1, della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), prima dall'articolo 23, comma 1, del Dlgs 151/2016, e poi dall'articolo 5, comma 2, del Dlgs 185/2016, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti, dai quali derivi anche la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori, possono essere impiegati solo per determinate esigenze. La legittimità, infatti, è riconosciuta esclusivamente nei casi in cui l'installazione sia giustificata da motivi di carattere organizzativo e produttivo, per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e per la protezione del patrimonio aziendale.

Al tempo stesso, è stato rimodulato anche il regime autorizzativo: l'installazione delle telecamere nei luoghi di lavoro può avvenire solo, in via prioritaria, previo accordo da parte del datore di lavoro con la Rsu o Rsa, e nel caso di aziende con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La stessa norma, poi, mantiene fermo che in mancanza di tale accordo collettivo è necessaria l'autorizzazione rilasciata dal competente Ispettorato territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl, nota 2572/2023).

Considerata, quindi, la primaria funzione di garanzia di tale disciplina, come si ricava dal combinato disposto degli articoli 4 e 38 della legge 300/1970 e 114 e 171 del Dlgs 196/2003, il legislatore ha qualificato l'installazione di impianti audiovisivi di controllo senza accordo con le rappresentanze sindacali o l'autorizzazione rilasciata preventivamente dall'Ispettorato del lavoro come ipotesi di reato di pericolo.

E proprio su tale disciplina la Cassazione, con sentenza 46188/2023 della terza sezione penale, è ritornata affrontando la vicenda che ha visto coinvolta la titolare di un bar che aveva installato nel proprio esercizio commerciale un impianto di videosorveglianza in assenza delle prescritte autorizzazioni; per tale motivo il Tribunale l'aveva ritenuta responsabile del reato in questione. L'esercente ha proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei giudici di merito; in particolare, ha lamentato che nella sentenza non si è tenuto conto né se l'impianto fosse preposto alla registrazione, né se l'imputata fosse datrice di lavoro di qualcuno.

La Cassazione ha ritenuto fondato il ricorso precisando due importanti elementi; il primo, è che la presenza di lavoratori nel luogo in cui è installato l'impianto di videosorveglianza «è requisito imprescindibile per la configurabilità del reato». Infatti, l'articolo 4 della legge 300/1970 è norma diretta a regolamentare l'uso, da parte del datore di lavoro, degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Inoltre, precisano ancora i giudici di legittimità, sulla base del principio enunciato in giurisprudenza non è configurabile la violazione della norma in questione «quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti o resti necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi».

Sotto entrambi tali profili, quindi, la sentenza impugnata è stata ritenuta del tutto lacunosa; infatti, nella stessa il Tribunale si è limitato solo a dare atto che, nel bar dell'imputata, erano stati installati un monitor e cinque telecamere senza alcuna autorizzazione, ma non ha precisato «né se nell'esercizio commerciale prestassero servizio dei lavoratori subordinati di questa, né, in ogni caso, se l'impianto di videosorveglianza implicasse un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti e non vi fosse la necessità di mantenerlo "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi».

Pertanto, Cassazione ha ritenute fondate le censure dell'imputata e ha disposto, così, l'annullamento con rinvio della sentenza impugnata.

l'esperto risponde

Le «buone prassi» sono elencate nel Tu Sicurezza

Carmelo Catanoso,

Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 11 dicembre 2023

D: L'articolo 25, lettera l, del testo unico Sicurezza (Dlgs 81/2008) prevede che il medico competente visiti annualmente gli ambienti di lavoro. In questa norma non viene menzionata la necessità della redazione di un verbale, controfirmato dal datore di lavoro, in cui si dichiara che il sopralluogo stesso è avvenuto con la partecipazione delle figure del Rspp (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e del Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza). Si ritiene, peraltro, che la necessità della redazione di tale verbale possa essere ricondotta all'articolo 2, lettera v, dello stesso Dlgs 81/2008, contenente le cosiddette buone prassi. La citazione nel verbale dei nominativi delle due figure citate, oltre ai riferimenti del datore di lavoro e del medico competente, si può considerare un requisito essenziale per il corretto espletamento del sopralluogo. In altre parole, la presenza di Rspp e Rls può considerarsi obbligatoria anche se non è prevista dall'articolo 25, lettera l, del Tu Sicurezza. L'esperto concorda?

R:Le "buone prassi" sono definite - dall'articolo 2, comma 1, lettera v, del Dlgs 81/2008 - come «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'Ispesl, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione». Pertanto, per essere riconosciute come tali, esse devono essere validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 del citato decreto. A oggi, tra le "buone prassi" validate dalla Commissione citata, che sono quelle consultabili sul sito del ministero del Lavoro (<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/buone-prassi/pagine/buone-prassi-validate-dalla-commissione-consultiva-permanente>), non compare quella citata dal lettore. Pertanto, essa non può formalmente essere riconosciuta come una "buona prassi" a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera v, del Dlgs 81/2008.

Al di là dell'aspetto formale, quella descritta dal lettore può, comunque, essere considerata una buona prassi per un'organizzazione, proprio perché punta al coinvolgimento di attori come il Rspp e il Rls in un'attività fondamentale ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il tracciamento di questa attività, condotta con il coinvolgimento dei due soggetti in questione, mediante la redazione di un report di visita, oltre a costituire evidenza oggettiva dell'assolvimento dell'obbligo a carico del medico competente, costituisce, per le organizzazioni dotate di un sistema di gestione salute e sicurezza, un requisito specifico di un sistema nel quale ogni attività finalizzata dev'essere proceduralizzata e tracciata.

l'esperto risponde

Notifiche alla Usl per lavori affidati a più di un'impresa

Donato Palombella

Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 4 dicembre 2023

D: Nel mio appartamento devo effettuare alcuni lavori di ristrutturazione. Essi coinvolgeranno un'impresa, che si occuperà della diversa distribuzione degli spazi interni, compreso il rifacimento dell'impianto idraulico ed elettrico, un lavoratore autonomo, che si occuperà delle portefinestre in pvc, e una Srl unipersonale, che si occuperà delle porte interne. Vorrei sapere se devo trasmettere all'Unità sanitaria locale e alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare, come disposto dall'articolo 99 del Dlgs 81/2008.

R: L'articolo 99 del Dlgs 81/2008, relativamente ai lavori privati, pone a carico del committente o del responsabile dei lavori l'onere di trasmettere, prima dell'inizio degli stessi, alla Usl e alla Direzione provinciale del lavoro la cosiddetta "notifica preliminare". Tale adempimento è necessario per: - i cantieri indicati nell'articolo 90, comma 3, ovvero quelli in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea; - i cantieri in cui opera un'unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a duecento uomini-giorno. Copia della notifica dev'essere affissa in cantiere, a disposizione degli organi di vigilanza. Nel caso esposto dal quesito, la notifica preliminare risulta obbligatoria, in quanto si tratta di lavori privati che impegnano più imprese esecutrici. Nella notifica andrà indicato, tra l'altro, il numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi presenti sul cantiere, identificati anche con codice fiscale (o partita Iva). In caso di presenza di subappaltatori, sarà necessario, inoltre, indicare i loro dati, considerandoli come imprese autonome. Si precisa infine che, in base all'articolo 100 del Dlgs citato, sono obbligatorie anche la stesura di un "piano di sicurezza e coordinamento" (Psc) e la nomina dei coordinatori in fase di progettazione ed esecuzione.

*rassegna normativa***G.U. 5 dicembre 2023, n. 284 - G.U. 3 gennaio 2024, n. 2****PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 27 novembre 2023**

Disposizioni urgenti di protezione civile 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. (Ordinanza n. 1042). (23A06638) Pag. 67 (G.U. 5 dicembre 2023 n. 284)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 28 novembre 2023**

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il completamento degli interventi finanziati con le risorse di cui all'articolo 1, commi 1028 e 1029, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e di cui all'articolo 24-quater, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136 nel territorio della Regione Emilia-Romagna. Proroga della vigenza delle contabilità speciali n. 6080, n. 6084, n. 6097 e n. 6110. (Ordinanza n. 1043). (23A06712) Pag. 42 (G.U. 6 dicembre 2023 n. 285)

LEGGE 7 dicembre 2023, n. 183

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 ottobre 2023, n. 140, recante misure urgenti di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei. (23G00193) Pag. 1 (G.U. 11 dicembre 2023 n. 288)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO DI GOVERNO PER IL
GIUBILEO DELLA CHIESA CATTOLICA 2025
ORDINANZA 16 novembre 2023**

Project financing ai sensi dell'art. 193 del decreto legislativo n. 36/2023 - Proposta di partenariato pubblico privato in finanza di progetto per l'«Affidamento della concessione del polo impiantistico relativo alla: a) progettazione, autorizzazione all'esercizio, costruzione e gestione di un impianto di termovalorizzazione autorizzato con operazione R1, e capacità di trattamento pari a 600.000 ton/anno di rifiuti; b) progettazione, autorizzazione all'esercizio, costruzione e gestione dell'impiantistica ancillare deputata alla gestione dei rifiuti residui decadenti dal trattamento termico, la mitigazione delle emissioni di anidride carbonica e l'ottimizzazione della distribuzione dei vettori energetici recuperati». (Ordinanza n. 27). (23A06725) Pag. 16 (G.U. 11 dicembre 2023 n. 288)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA
DECRETO 23 ottobre 2023**

Riparto del contributo dovuto per l'anno 2020, previsto dall'art. 206-bis, comma 6 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. (23A06815) Pag. 42 (G.U. 14 dicembre 2023 n. 291)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 5 dicembre 2023

Estensione degli effetti dello stato di emergenza, dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2023, al territorio delle Province di Massa-Carrara e di Lucca in conseguenza delle ulteriori ed eccezionali avverse condizioni meteorologiche verificatesi a partire dal 29 ottobre 2023. (23A06885) Pag. 41 (G.U. 19 dicembre 2023 n. 295)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
COMUNICATO**

Avviso pubblico ISI 2023. (23A06862) Pag. 135 (G.U. 20 dicembre 2023 n. 296)

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

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza delle avverse condizioni meteorologiche che, a partire dal giorno 1° maggio 2023, hanno colpito il territorio delle Province di Reggio-Emilia, di Modena, di Bologna, di Ferrara, di Ravenna, di Forlì-Cesena e Rimini. (Ordinanza n. 1045). (23A06943) Pag. 25 (G.U. 22 dicembre 2023 n. 298)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 14 ottobre 2023**

Frequenza dei controlli fisici sulle partite di prodotti biologici e in conversione prima della loro immissione in libera pratica determinata in base alla valutazione della probabilità di non conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2018/848 per l'anno 2024 e relativa decisione sulla partita. (23A06967) Pag. 12 (G.U. 23 dicembre 2023 n. 299)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI - COMANDO GENERALE DEL CORPO DELLE CAPITANERIE DI PORTO GUARDIA COSTIERA

DECRETO 15 dicembre 2023

Modifiche al decreto 25 ottobre 2016 recante la «Disciplina dell'addestramento teorico-pratico per la certificazione di marittimo abilitato per mezzi di salvataggio diversi dai battelli di emergenza veloci». (23A06996) Pag. 69
(G.U. 27 dicembre 2023 n. 300)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
COMUNICATO**

Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di formazione e informazione in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. (23A06986) Pag. 98
(G.U. 28 dicembre 2023 n. 301)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 19 dicembre 2023**

Proroga dell'ordinanza 28 maggio 2015, recante: «Misure straordinarie di polizia veterinaria in materia di tubercolosi, brucellosi bovina e bufalina, brucellosi ovi-caprina, leucosi bovina enzootica». (23A07201) Pag. 156
(G.U. 30 dicembre 2023 n. 303)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 19 dicembre 2023**

Proroga dell'ordinanza contingibile e urgente 21 luglio 2011 e successive modificazioni, in materia di disciplina delle manifestazioni popolari, pubbliche o private, nelle quali vengono impiegati equidi al di fuori degli impianti e dei percorsi ufficialmente autorizzati. (23A07202) Pag. 158
(G.U. 30 dicembre 2023 n. 303)



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.