



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Aprile 2024**

# **Fondazione Rubes Triva**

**24**ORE  
PROFESSIONALE

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

# Sommario

## ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE



La Fondazione Rubes Triva parteciperà **all'edizione 2024 del Concerto del Primo Maggio come Official Partner**.

La scelta di partecipare nasce dalla volontà di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della sicurezza del lavoro e diffondere una cultura volta al benessere organizzativo. Il Concerto, dunque, costituisce, per la Fondazione, una *opportunità per entrare in diretto contatto con la collettività e dimostrare il proprio impegno nei confronti della salute dei lavoratori*; impegno che prende forma attraverso la **"Carta di Urbino per il benessere della persona che lavora"**.

L'evento, inoltre, rappresenterà l'occasione per poter parlare del **"Safety Love"**, uno spettacolo gratuito dedicato alla Carta di Urbino che si svolgerà **nella serata dell'11 giugno** in occasione della terza edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul lavoro, a Piazza del Popolo a Pesaro, capitale della cultura 2024.

Nell'ambito della Scuola di Alta Formazione "Alberto Andreani", la Fondazione Rubes Triva e l'Osservatorio Olympus dell'Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo", organizzano, a conclusione del percorso di studi dell'annualità 2022-2024, il Seminario/Webinar relativo al Modulo B7 **"Salute e Sicurezza sul Lavoro: sistemi di controllo e vigilanza"**. Il Seminario si terrà in presenza presso la Sala Conferenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in Piazza della Repubblica, 59.

Il Seminario/Webinar è aperto a tutti, non solo ai corsisti della SAF ed è **valido come aggiornamento per Dirigenti, Formatori, ASPP/RSPP, RLS e Preposti**.

È possibile iscriversi accedendo al sito della Fondazione Rubes Triva [www.fondazionerubestriva.it](http://www.fondazionerubestriva.it)

Il Seminario sarà introdotto e moderato da:  
**Giuseppe Mulazzi** – Direttore Fondazione Rubes Triva

Interverranno:

**Paolo Pennesi** – Direttore Ispettorato Nazionale del Lavoro

**Paolo Pascucci** – Presidente Osservatorio Olympus, Ordinario Diritto del Lavoro Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo"

**Roberto Rivero** – Consigliere Corte Suprema di Cassazione

**Michele Mazzarro** – Dirigente Direzione Centrale per la Prevenzione e la Sicurezza Tecnica, Comandante dei Vigili del Fuoco

Concluderà:

**Angelo Curcio** – Presidente Fondazione Rubes Triva

È possibile prelevare il programma a questo [link](#).



In concomitanza con la 3<sup>a</sup> edizione del Festival, si terrà a Pesaro (capitale della cultura 2024) in Piazza del Popolo, "Safety Love" uno spettacolo serale che coniugherà intrattenimento e temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di raccogliere firme di adesione alla Carta di Urbino.

Sul palco saliranno 10 artisti (cantanti e attori), uno per ogni articolo della Carta, ognuno dei quali darà voce a uno dei principi elencati.

La partecipazione all'evento è gratuita. Maggiori dettagli verranno prossimamente condivisi.

Traendo ispirazione dai principi enunciati nella Carta di Urbino, i lavori della terza edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro (12-13-14 giugno 2024) si propongono di indirizzare il dibattito e stimolare la riflessione sul "lavoro" come ambito di **espressione, realizzazione, integrazione e inclusione della persona** e, parimenti, sulla tutela della sua dignità.

Si tratta di tematiche alte sulle quali la totalità del mondo del lavoro e della società civile sono chiamati a riflettere, per improntare il proprio **agire concreto su quei valori che devono costituire le fondamenta di un sistema di prevenzione e protezione autenticamente partecipato**.

**È già possibile effettuare le iscrizioni agli eventi sia in presenza che in modalità webinar.**

**Naviga sul sito del Festival** <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it>

**NEWS E APPROFONDIMENTI****Comunicazione annuale dei dati sanitari all'Inail, arriva la proroga***Matteo Prioschi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 28 marzo 2024*

6

**Ispettori del lavoro cercasi, ma pesa il nodo retribuzioni***Giorgio Pogliotti,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 27 marzo 2024*

8

**Sicurezza sul lavoro, apertura ai contratti più rappresentativi***Giorgio Pogliotti,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 27 marzo 2024*

11

**Agenti cancerogeni e mutageni: pubblicata la nuova guida INAIL***Luca Bardelloni,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 26 marzo 2024*

13

**Committente sanzionato se non verifica il possesso della patente a punti***Stefano Rossi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 25 marzo 2024*

16

**Esclusi i rapporti sanati prima dell'ispezione***Stefano Rossi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 25 marzo 2024*

19

**Sicurezza, faro dell'industria sui tirocini e scuola-lavoro***Barbara Ganz, Valentina Saini**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Nordest", 25 marzo 2024*

21

**Quanto costa il lavoro nero?***Barbara Garbelli,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 21 marzo 2024*

23

**Sicurezza sul lavoro, la stretta parte da appalti e sommerso***Valentina Melis,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 11 marzo 2024*

26

**Dal 1° ottobre nei cantieri obbligo di patente a punti per imprese e autonomi***Gabriele Taddia,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 11 marzo 2024*

28

**Siti confinati, da certificare solo i contratti «atipici»***Antonella Iacopini,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 9 marzo 2024*

30

**Ripristinati i ruoli degli ispettori Inps e Inail nei rispettivi istituti***Luigi Caiazza, Roberto Caiazza,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 7 marzo 2024*

32

---

**Chi regolarizza nei termini non perde le agevolazioni***Matteo Prioschi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 6 marzo 2024*

34

---

**Durc, definita la regolarizzazione successiva all'accertamento delle violazioni***Massimo Frontera,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 6 marzo 2024*

36

---

**SENTENZE**

---

**Gare, no soccorso istruttorio per chi non dichiara i costi di manodopera o sicurezza***Dario Immordino,**Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Enti Locali & Edilizia", 2 aprile 2024*

39

---

**Tutela delle condizioni di lavoro e responsabilità del datore di lavoro***a cura della Redazione Diritto,**Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 5 marzo 2024*

43

---

**L'ESPERTO RISPONDE**

46

---

**RASSEGNA NORMATIVA**

48

---

*Chiusa in redazione il 3 aprile 2024  
attività della Fondazione*

*news e approfondimenti*

## Comunicazione annuale dei dati sanitari all'Inail, arriva la proroga

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 28 marzo 2024*

*Dopo diversi problemi di natura tecnica i medici competenti avranno tempo fino al 31 maggio per presentare quella relativa al 2023.*

Nel complesso e variegato quadro degli obblighi gestionali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, previsti dal Dlgs 81/2008, uno degli adempimenti più significativi e, al tempo stesso, anche da tempo molto discusso è quello della presentazione della comunicazione dei dati sanitari all'Inail, secondo quanto stabilisce l'articolo 40, comma 1, di tale decreto.

Invero, si tratta di una comunicazione che riveste una particolare rilevanza in quanto attraverso i medici competenti il sistema istituzionale acquisisce una serie d'informazioni previste dall'allegato 3B dello stesso decreto, per il monitoraggio sulla sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori (articolo 41 del Dlgs 81/2008) e che coinvolge anche i datori di lavoro e i consulenti chiamati a fornire alcune informazioni sui rapporti di lavoro.

### **La proroga della presentazione della comunicazione**

La presentazione della comunicazione costituisce, però, anche un appuntamento a carattere annuale, in quanto il già citato articolo 40, comma 1, del Dlgs 81/2008, obbliga i medici competenti a presentarla entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno precedente; pertanto, la comunicazione relativa all'anno 2023 andava presentata all'Inail entro il 31 marzo 2024 e in via esclusivamente telematica.

Tuttavia, nelle scorse settimane le diverse associazioni scientifiche – professionali operanti nell'ambito della medicina del lavoro – Società Italiana di Medicina del Lavoro (Siml), Associazione Italiana Psicologia e Medicina del Lavoro (Aipmel), Coordinamento Sindacale Professionisti della Sanità (Cosips), Associazione Nazionale del Medico Competente e d'Azienda (Anma) – hanno segnalato al ministero della Salute diversi problemi di natura tecnica riguardanti l'applicativo Inail che, almeno in un primo momento, non consentiva tra l'altro il richiamo dei dati già in archivio riguardanti le posizioni aziendali.

E alla luce di tali difficoltà il ministero della Salute con la Lettera Circolare del

27 marzo 2024, prot. n. 9463, ha previsto una proroga del predetto termine, stabilendo che le comunicazioni relative al 2023 andranno presentate entro il 31 maggio 2024.

Pertanto, ora i medici competenti avranno due mesi in più per l'invio telematico di tale comunicazione all'Inail; ciò rappresenta un elemento positivo anche per i consulenti del lavoro e le altre categorie abilitate alla consulenza del lavoro dalla legge 12/1979, che nel caso delle piccole imprese frequentemente vengono coinvolti dai medici competenti nominati dai datori di lavoro clienti, per l'acquisizione di alcuni dati (ad esempio, numero dei lavoratori occupati al 30 giugno e al 31 dicembre; codice Ateco; media annuale degli occupati, eccetera).

### **Sanzioni**

Va precisato, infine, che nel caso del mancato invio della predetta comunicazione entro il nuovo termine del 31 maggio 2024 il medico competente è passibile della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.423,83 a 5.695,36 euro, secondo quanto stabilisce l'articolo 58, comma 1, lettera e), del Dlgs 81/2008.



*news e approfondimenti*

## Ispettori del lavoro cercasi, ma pesa il nodo retribuzioni

*Giorgio Pogliotti,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 27 marzo 2024*

All'ultimo concorso straordinario bandito per far fronte alla carenza cronica di ispettori, per reclutarne di nuovi la ricerca dei laureati si è estesa oltre il bacino di riferimento tradizionalmente composto da architetti, fisici, chimici e biologi. L'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha allargato le maglie per trovare il personale mancante: è stato assunto un teologo, diversi diplomati Isef, laureati in lettere e filosofia. Ma, nonostante ciò, sono rimasti posti ancora da coprire.

Facciamo un passo indietro. Al concorso straordinario per 1.174 Ispettori tecnici, gli assunti sono 677: ci sono ancora 497 posti da coprire, e anche se l'Inl ha la facoltà di continuare ad assumere, la graduatoria è esaurita. Sommati ai precedenti 200 ispettori in organico, complessivamente ci sono 877 ispettori tecnici in tutta Italia, con una scopertura di circa 600 ispettori. Lo scenario non è diverso per il secondo concorso, quello del 2019 bandito da Inl con il ministero del Lavoro e Inail per gli ispettori del lavoro e amministrativi: mancano ancora 136 posizioni che si stanno coprendo con lo scorrimento delle graduatorie per arrivare a 690 ispettori. In totale ci saranno 826 nuovi ispettori del lavoro a regime, rispetto ai 2.345 della dotazione organica di fine 2023. Mancando il personale amministrativo, però, questi ispettori - soprattutto al Nord - sono impiegati prevalentemente in funzioni amministrative, piuttosto che nelle ispezioni sui luoghi di lavoro.

### **La situazione nelle grandi città**

Vediamo qual è la situazione da Nord a Sud nelle principali province, iniziando con Torino dove l'organico complessivo degli ispettori dell'Inl è di 159 unità che devono vigilare su 196.203 imprese attive e su 911mila occupati, a Milano invece sono in organico in totale 125 ispettori rispetto a 316.121 imprese e 1,507 milioni occupati. A Bologna nel complesso i 69 ispettori hanno come riferimento 83.582 imprese attive con 475mila occupati. Spostandoci al Centro, a Firenze ci sono 60 ispettori rispetto a 88.817 imprese e 449mila occupati, a Roma 185 ispettori per 336.538 imprese e 1,819milioni occupati. Al Sud, Napoli ha 173 tra ispettori del lavoro e tecnici per 255.738 imprese attive e 841mila occupati, inoltre a Bari i 112 ispettori vigilano su 125.192 imprese e 451mila occupati. Questi numeri, ovviamente, non considerano i cantieri mobili



edili e attività mobili (bancarelle) che pure sono oggetto di ispezione.

### **Il compito di coordinare l'attività sulla sicurezza**

Ma quali sono i principali compiti di questo personale? L'ispettore del lavoro, con quello della Asl, in sostanza si occupa di verificare il rispetto delle norme sulla sicurezza a 360 gradi: esercita e coordina sul territorio nazionale le attività di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale, compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È affiancato dagli ispettori Inps che si occupano dell'attività di vigilanza dell'amministrazione, verificando il corretto versamento dei contributi e dagli ispettori dell'Inail che si occupano dell'accertamento delle violazioni in materia di disposizioni previdenziali, dell'esame della documentazione legata all'assolvimento degli obblighi contributivi e all'erogazione delle prestazioni.

### **Il nuovo concorso in arrivo a giugno**

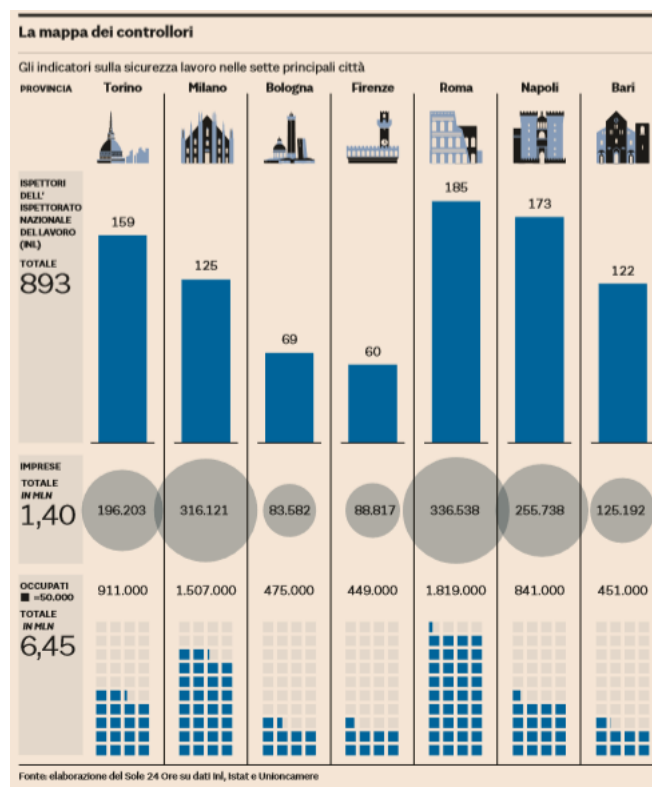
Come previsto dal DI attuativo del Pnrr l'organico dell'Ispettorato guidato da Paolo Pennesi nel triennio 2024-2026 aumenterà nel complesso di 716 ispettori, attraverso un concorso che presumibilmente sarà bandito a giugno: ne verranno reclutati 466 in virtù della proroga al 31 dicembre 2025 delle facoltà assunzionali già previste per l'Inl, in aggiunta alle 250 per assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale nell'area della vigilanza tecnica con qualifica di funzionario. Il reclutamento avverrà con concorsi banditi su base regionale e ogni candidato può fare domanda per un solo ambito regionale e per una sola posizione tra quelle messe a bando. Se tutto andrà nei tempi previsti a gennaio saranno assunti e dopo sei mesi di formazione potranno essere impiegati sul campo. Gli oneri per le procedure concorsuali sono quantificati dal DI in 325mila euro (2024), poi per le assunzioni vengono stanziati 2,5 milioni (2025) e 1,5 milioni (dal 2026). La spesa complessiva per le nuove 250 assunzioni (le 466 erano già state deliberate) è di circa 11,7 milioni di euro (considerando 47mila euro per dipendente).

Nel contempo si rafforza anche il contingente dell'Arma dei carabinieri per la tutela del lavoro con 50 unità: 25 nel ruolo di ispettori e 25 di appuntati e carabinieri. Secondo la relazione illustrativa al DI Pnrr salirà a 710 unità l'organico dell'Arma che svolge attività di vigilanza in materie di previdenza e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sempre in base allo stesso DI le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio del personale ispettivo cessato dal 1 gennaio 2017 sono utilizzabili da Inps e Inail per le nuove assunzioni, rispetto ai 200 ispettori Inail e 828 dell'Inps.

## Lo stipendio di un ispettore e il nodo dell'appetibilità

Nei piani del ministro del Lavoro, Marina Calderone con queste nuove assunzioni i controlli potranno raddoppiare. Ma perché è così difficile coprire i posti vacanti? C'è un problema di "appetibilità" della professione. Un Ispettore assunto dall'Inl guadagna mediamente 1.600-1.700 euro al mese come retribuzione di base netta. Con indennità di amministrazione e con il trattamento accessorio si possono raggiungere tra 1.800 e 2mila euro netti al mese. Soprattutto al Nord, per ingegneri e architetti si tratta di una retribuzione non particolarmente competitiva rispetto ad altre professioni, alla luce delle importanti responsabilità e ai rischi che gravano sugli ispettori.

Ma l'appetibilità della professione rappresenta un nodo importante, per centrare gli obiettivi sfidanti che ha posto il governo sul fronte dei controlli per arginare il lavoro irregolare e il lavoro sommerso, nel rispetto degli obiettivi fissati dal Pnrr.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Sicurezza sul lavoro, apertura ai contratti più rappresentativi

*Giorgio Pogliotti,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 27 marzo 2024*

Governo e maggioranza provano a "calibrare" meglio la nuova normativa su salute e sicurezza, aprendo ai contratti più rappresentativi al posto dei contratti maggiormente applicati. Focus anche sulla patente a crediti, che il nuovo decreto Pnrr di marzo ha introdotto, come obbligatoria, da ottobre, per imprese e lavoratori autonomi affinché possano lavorare nei cantieri temporanei o mobili.

Si è discusso di questo ieri al nuovo incontro tecnico tra gli esperti di ministero del Lavoro e parti sociali per la messa a punto del pacchetto delle misure di tutela della sicurezza e salute sul lavoro. «L'incontro con sindacati e parti datoriali si è soffermato sulle previsioni applicative dello strumento per la qualificazione delle imprese - ha evidenziato una nota del ministero del Lavoro, diffusa in serata -. Tra gli altri punti affrontati, la previsione di fare riferimento ai contratti comparativamente più rappresentativi al posto dei contratti maggiormente applicati». Possibile correzione, quindi, in vista sulla disposizione contenuta nel nuovo decreto Pnrr per frenare le esternalizzazioni di alcune attività al solo scopo di abbattere il costo del lavoro. Nell'attuale formulazione, infatti, la norma prevede che nei casi di appalto di opere o servizi è obbligatorio corrispondere ai lavoratori, anche di eventuali sub appaltatori, un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal "contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto". Quest'ultimo riferimento, pertanto, verrebbe modificato, e si introdurrebbe il richiamo ai "contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative".

È entrato nel merito poi il dialogo per l'applicazione della nuova patente a crediti, lo strumento debutterà strutturalmente (non come sperimentazione), ma dopo la sua entrata in vigore sarà "attentamente monitorato" anche per valutare possibili correzioni (stante la complessità della materia). Per garantire la certezza del diritto, i crediti potranno essere tolti dopo sentenza definitiva (salvo sospensione in via cautelare - nei casi più gravi, c'è il sequestro del cantiere).

Nel meccanismo di recupero dei "punti", potrebbe entrare anche la formazione dei lavoratori, come chiede, ad esempio, un emendamento al Dl 19 prima firmataria Chiara Tenerini (Fi). Altri emendamenti, di un po' tutta la maggioranza, spingono anche per incrementare i "punti" iniziali della patente (oggi fissati in 30), e poter arrivare fino a 100 in base alla grandezza dell'azienda, o ad altri criteri, come, ad esempio, l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione o un sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro certificato. Un altro tema di discussione con le parti sociali ha riguardato le imprese in possesso di attestazione Soa: costoro non sarebbero escluse dalla patente a crediti, ma potrebbero avere punteggi aggiuntivi. Giudizi in chiaro scuro da parte dei sindacati. Per il segretario generale della Fillea-Cgil, Alessandro Genovesi, in attesa di testi scritti, «siamo di fronte a qualche timido avanzamento, ma ancora insufficiente. Manca la parità di trattamento economica e normativa tra lavoratori in appalto e lavoratori in subappalto nei settori privati, manca una vera qualificazione delle imprese edili all'ingresso, mancano meccanismi seri ed efficaci di recupero e penalizzazione dei punti in patente, manca la volontà di estendere quest'ultima a tutti gli altri settori, egualmente interessati ad alzare la qualità delle imprese e a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Per tutto questo - ha aggiunto Genovesi - confermiamo la mobilitazione e lo sciopero di 8 ore per il giorno 11 aprile». Anche la segretaria confederale della Uil, Ivana Veronese, ha sottolineato come, sulla patente a crediti, «restano numerose criticità. La Uil - ha spiegato - ha ben chiaro il modello di patente a punti che sarebbe utile adottare e che era stato richiesto anche unitariamente. Adesso è necessario correggere un testo mal scritto, ed entro un brevissimo lasso di tempo» (Cgil e Uil scenderanno in piazza il prossimo 20 aprile). Vedono più passi in avanti che frenate il segretario confederale della Cisl, Mattia Pirulli, e il segretario generale della Filca-Cisl, Enzo Pelle: «L'incontro al ministero è stato positivo - hanno chiosato -. Perché si è aperto a uno scambio costruttivo e all'accoglimento di alcune nostre osservazioni nella costruzione della patente a crediti». ©

*news e approfondimenti*

## Agenti cancerogeni e mutageni: pubblicata la nuova guida INAIL

*Luca Bardelloni,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 26 marzo 2024*

Nel sito istituzionale dell'Inail è stata pubblicata la nuova versione della guida dedicata all'uso sicuro degli agenti cancerogeni e mutageni sul luogo di lavoro.

Il documento è la revisione della prima versione risalente al 2015, aggiornata tenendo conto degli sviluppi legislativi in materia di salute e sicurezza (normative europee recepite dal Dlgs 81/2008) e anche in materia di classificazione dei pericoli delle sostanze e miscele chimiche (ATP, ovvero adeguamenti al progresso tecnico del Regolamento CLP).



La guida risulta essere uno strumento operativo di facile consultazione, rivolto ai lavoratori, ai Datori di lavoro e a tutte le figure professionali che si occupano a diverso titolo di salute e sicurezza sul lavoro.

Dopo una panoramica su classificazione ed etichettatura di cancerogenicità e mutagenicità secondo la normativa vigente e sui meccanismi di cancerogenesi e mutagenesi, vengono descritte le principali misure da intraprendere per il controllo dell'esposizione degli addetti.

Vengono proposte una serie di schede riassuntive dedicate ai principali agenti cancerogeni e/o mutageni in ambito lavorativo, nelle quali sono riportate le procedure basilari per lavorare in sicurezza.

Si riporta di seguito un esempio relativo alla formaldeide:

## Scheda 8 - Formaldeide

FORMALDEIDE	
Capostipite delle aldeidi, composti organici di formula generale R-CHO.	
IDENTIFICATIVI	
<b>NUMERO CAS:</b> 50-00-0	<b>SINONIMI:</b> Aldeide formica, Metanale
CLASSIFICAZIONE	
CLASSIFICAZIONE ED ETICHETTATURA UE	
	
<i>Pericolo</i> Carc.1B Muta.2 H350 H341	
CLASSIFICAZIONE DI CANCEROGENICITÀ NON-UE	
<b>IARC</b>	Gruppo 1
<b>EPA</b>	Gruppo B1
<b>ACGIH</b>	Gruppo A1
<b>NTP</b>	K
ORGANI BERSAGLIO	
Naso-faringe, sangue.	
PRINCIPALI ATTIVITÀ A RISCHIO	
<p>Produzione di formaldeide            Produzione di esplosivi            Produzione di cosmetici            Produzione di antiparassitari            Produzione di disinfettanti e detergenti            Conservazione di campioni in laboratori di istologia e anatomia patologica            Imbalsamatura di animali            Concia dei pellami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impiego come preconciante nella concia all'olio</li> <li>• impiego come riconciante in quella al cromo</li> </ul> <p>Produzione di resine sintetiche: Ureico-Formaldeidiche (UF), Fenol-Formaldeidiche (FF), Melammino-Formaldeidiche (MF)            Attività che comportano l'uso di resine formaldeidiche, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• produzione di adesivi</li> <li>• incollaggio e patinatura della carta</li> <li>• produzione di pannelli di legno nobilitati con resine UF/MF</li> <li>• preparazione di anime per fonderia</li> <li>• trattamento antipiega dei tessuti</li> </ul> <p>(possibile rilascio di formaldeide come monomero libero).</p>	
PROCEDURE	
Consultare la procedura 5.1.	
DPI	
<p>Protezione delle vie respiratorie: facciale filtrante o maschera con filtro di Tipo <b>A</b>            Protezione degli arti superiori e inferiori: guanti e calzature in gomma naturale o sintetica            Protezione degli occhi: occhiali a mascherina o visiera            Protezione del corpo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indumenti in TNT (preferibilmente interi e monouso)</li> <li>• indumenti di Tipo <b>1A, 1B o 1C</b> con <b>respiratore isolante</b> in situazioni di emergenza o di esposizione elevata (es. manutenzioni).</li> </ul>	

Infine, la linea guida propone l'Appendice 1 nel quale si riporta integralmente il Titolo IX Capo II del Dlgs 81/2008 dedicato alla "Protezione da agenti cancerogeni e mutageni".

**Principali normative applicabili**

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Gu Serie Generale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108

Regolamento (CE) N. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 2008 - Gu L 353 del 31 dicembre 2008



*news e approfondimenti*

## Committente sanzionato se non verifica il possesso della patente a punti

*Stefano Rossi,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 25 marzo 2024*

Il decreto per l'attuazione del Pnrr ha aumentato del 30% le sanzioni per lavoro nero (articolo 29, comma 3, del DI 19/2024, in vigore dal 2 marzo e ora all'esame della Camera per la conversione in legge).

Gli importi, graduati per fasce, sono dunque fissati come segue:

- da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, se impiegato senza la preventiva comunicazione di assunzione sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.900 a 23.400 euro, se il lavoratore è stato impiegato da 31 a 60 giorni;
- da 7.800 a 46.800 euro, se il lavoratore risulta impiegato oltre i sessanta giorni.

A distanza di cinque anni (dalla legge di Bilancio 2019) il lavoro nero è interessato da una ulteriore stretta. Il contrasto al lavoro sommerso resta una delle priorità anche nella Programmazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro per l'attività di quest'anno.

Gli importi sono aumentati inoltre del 20% nel caso di impiego di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno, di minori in età non lavorativa e di lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro (DI 48/2023), per i quali, tra l'altro, non trova spazio la procedura di diffida.

L'Inl dovrà eventualmente chiarire se l'aumento del 30% interessa anche quest'ultima sanzione o solo il terzo comma dell'articolo 3 del DI 12/2002.

### **Quando scatta la maxi-sanzione**

La maxi-sanzione si applica a tutti i datori di lavoro privati, con esclusione di quello domestico, se l'azienda non comunica entro le ore 24 del giorno antecedente, l'instaurazione del rapporto di lavoro e ne è provata, da parte degli organi ispettivi, la natura subordinata (nota Inl 856/2022).

La maxi-sanzione per lavoro nero si cumula con quella prevista in caso di mancata tracciabilità delle retribuzioni. In questo caso, se il datore di lavoro non dimostra il pagamento con uno dei metodi previsti dalla legge, potrà

essere emessa anche la diffida accertativa per la retribuzione non corrisposta.

### **Come adempiere alla diffida**

Gli importi delle sanzioni sono diffidabili, perciò, se il trasgressore adempie alla diffida potrà accedere al pagamento della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge, entro 120 giorni dalla notifica del verbale.

Entro lo stesso termine, il datore di lavoro dovrà regolarizzare il lavoratore in nero. Se il lavoratore è ancora in forza all'accesso ispettivo, l'azienda dovrà instaurare con il lavoratore un contratto a tempo indeterminato, anche part-time, con una riduzione oraria non superiore al 50%, o un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi.

Per l'assunzione non si potrà usare il contratto intermittente; mentre sarà possibile sottoscrivere un contratto di apprendistato.

La regolarizzazione con contratto a termine dovrà comunque rispettare le soglie percentuali previste dalla legge o dal contratto collettivo.

Un'altra condizione è il mantenimento in servizio del lavoratore per un periodo non inferiore a tre mesi, cioè 90 giorni di calendario dalla data dell'accesso ispettivo. Nei casi di interruzione del rapporto di lavoro non imputabili al datore, è possibile ottemperare alla diffida con un contratto separato, stipulato successivamente all'accesso ispettivo, che dovrà consentire il mantenimento del rapporto per almeno tre mesi.

Invece, la diffida non potrà ritenersi adempiuta nei casi del mancato mantenimento effettivo del rapporto di lavoro per tre mesi nei 120 giorni dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione.

Un'altra ipotesi è la regolarizzazione di un periodo in nero svolto prima di quello regolare presso il datore di lavoro. La diffida, da adempiere entro 45 giorni, avrà a oggetto la rettifica della data di assunzione, il pagamento dei contributi e premi e il pagamento della sanzione in misura minima.

Per regolarizzare il lavoratore in nero non più in forza presso l'azienda, non si applica l'obbligo del mantenimento in servizio per almeno tre mesi.

### **Inottemperanza e ricorsi**

In caso di inottemperanza alla diffida entro 120 giorni, qualsiasi sia la situazione del lavoratore da regolarizzare, la sanzione aumenta nella misura del doppio del minimo o un terzo del massimo, se più favorevole. Il pagamento degli importi dovuti dovrà avvenire entro 60 giorni dalla scadenza dei termini per adempiere alla diffida.

Il ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro va presentato entro 30 giorni dalla scadenza del termine per adempiere alla diffida.

#### I casi e le soluzioni

**Un barista è sorpreso a lavorare senza la comunicazione di assunzione. Dopo l'accesso ispettivo, il datore lo assume con contratto a tempo indeterminato, per 20 ore settimanali su cinque giorni lavorativi.**

Il verbale unico di accertamento e notificazione conterrà la diffida al datore di versare contributi e premi per tre mesi, a mantenere in servizio il lavoratore per 90 giorni, con il pagamento delle retribuzioni e le registrazioni sul Libro unico del lavoro. Se il datore adempie, dovrà versare la sanzione nella misura minima di 1.950 euro, entro 120 giorni dalla notifica del verbale.

**Due braccianti sono trovati al lavoro, senza comunicazione di assunzione. Dopo la prima ispezione, il datore li assume a tempo determinato. Con la fine della prima raccolta, i contratti cessano. Prima della notifica del verbale unico, l'azienda fa sottoscrivere ai lavoratori un ulteriore contratto di tre mesi per una nuova raccolta.**

Il verbale unico conterrà la diffida ad adempiere al mantenimento in servizio per almeno tre mesi, dall'accesso ispettivo. Se il datore dimostra la permanenza in servizio per 90 giorni, e di aver versato retribuzioni, contributi e premi per ambedue i periodi di lavoro, potrà versare la sanzione di 3.900 euro (1.950 euro per ciascun lavoratore).

**Un lavoratore senza la comunicazione di assunzione è trovato in attività come commesso in un negozio, dove ha svolto 35 giorni di servizio effettivo. Il lavoratore dichiara agli ispettori di aver lavorato per cinque giorni a settimana, dal lunedì al venerdì. Il suo periodo lavorativo è confermato dagli altri lavoratori.**

Il verbale unico conterrà la diffida a regolarizzare l'intero periodo prestato in nero secondo le giornate di lavoro accertate e la stipula di un contratto, con il mantenimento in servizio del dipendente per tre mesi dalla data dell'accesso ispettivo (al netto del periodo antecedente). Il datore potrà versare la sanzione di 3.900 euro.

**Un'azienda di abbigliamento intende realizzare una campagna pubblicitaria per lanciare un nuovo prodotto. Affida a un lavoratore autonomo occasionale il compito di realizzare un piano di comunicazione. Non è stata inviata la comunicazione telematica ma sono predisposti i modelli F24 e 770.**

La sanzione per lavoro nero è esclusa. Anche se non ha inviato la comunicazione preventiva all'Ispettorato, la società ha dimostrato durante l'accertamento ispettivo di aver assolto agli obblighi fiscali, con l'esibizione del modello F24 di versamento della ritenuta d'acconto del 20% e del modello 770, dal quale risulta la prestazione autonoma.

*news e approfondimenti*

## Esclusi i rapporti sanati prima dell'ispezione

*Stefano Rossi,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 25 marzo 2024*

La maxi-sanzione per lavoro nero non trova applicazione tutte le volte in cui dagli adempimenti contributivi precedentemente assolti, emerge la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso. Per l'esclusione della maxi-sanzione, in sede di accertamento ispettivo, sarà dunque necessario verificare che sia intervenuta regolarizzazione spontanea e integrale del rapporto di lavoro originariamente in nero, prima di qualsiasi accertamento da parte di organi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletare il tentativo di conciliazione monocratica.

Per intervenuta regolarizzazione si intende il caso in cui il datore di lavoro abbia effettuato entro la scadenza del primo adempimento contributivo (cioè fino al giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro) anche la sola comunicazione di assunzione, dalla quale risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro. Restano fermi i successivi e conseguenti adempimenti previdenziali e la piena sanzionabilità anche della tardiva comunicazione".

Un'altra ipotesi è quella in cui sia scaduto il termine del primo adempimento contributivo ma il datore di lavoro abbia comunque denunciato spontaneamente la propria situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito per versare contributi e premi dovuti agli Istituti previdenziali e abbia anche effettuato il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione entro 30 giorni dalla denuncia, unitamente al pagamento della sanzione civile.

La maxi-sanzione sarà esclusa anche nei casi di differente qualificazione del rapporto di lavoro, se adempite le comunicazioni previste dalla normativa di riferimento delle singole fattispecie. Si pensi, ad esempio, alle prestazioni familiari rese senza la comunicazione all'Inail o al contratto di prestazione occasionale, ipotesi quest'ultima diversa da quella del libretto famiglia, per il quale è prevista una comunicazione di attivazione all'Inps e all'Inail.

In caso di collaborazioni autonome occasionali in base all'articolo 2222 del Codice civile, la maxi-sanzione potrà trovare applicazione solo nel caso di mancata comunicazione introdotta dalla legge 215/2021 e nel caso in cui non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale. Per compensi superiori a 5mila euro il committente dovrà dimostrare il versamento dei contributi alla gestione separata.

*news e approfondimenti*

## Sicurezza, faro dell'industria sui tirocini e scuola-lavoro

*Barbara Ganz, Valentina Saini*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Nordest", 25 marzo 2024*

Ci sono i numeri: le denunce di infortuni sul lavoro tornano a crescere, dopo l'effetto del rallentamento legato al Covid.

E ci sono due nomi; quello di Lorenzo Parelli, studente al 4° anno dell'Istituto professionale Bearzi di Udine, diciottenne, colpito due anni fa alla testa da una putrella durante l'ultimo giorno di stage in una azienda di Pavia di Udine, e di Giuliano De Seta, anche lui 18 anni, travolto da un oggetto metallico in una fabbrica di Noventa di Piave. È anche nel segno lasciato dalla loro tragedia che l'impegno per la sicurezza sul lavoro sta prendendo con convinzione strade sempre nuove.

In Friuli-Venezia Giulia, Confindustria Alto Adriatico è fra i soggetti in prima linea: lo ha spiegato il presidente Michelangelo Agrusti, che ha pubblicamente ringraziato i coniugi Parelli «perché sono riusciti a trasformare il loro dolore, certamente ineliminabile, la perdita di Lorenzo, in qualcosa di positivo, in un fatto che ci richiama indistintamente a una straordinaria responsabilità».

La Carta di Lorenzo - che si sta trasformando in una piattaforma nazionale per la sicurezza sul lavoro - è un testo agile, ma completo e innovativo: colma un vuoto che guarda proprio alle prime esperienze e all'inserimento dei giovani, puntando sul loro coinvolgimento nei percorsi formativi in azienda previsti dal sistema educativo, come i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) e i tirocini curricolari dell'Istruzione e Formazione Professionale. Per farlo, definisce alcuni principi fondanti che coinvolgono studenti, sistema scolastico e formativo e imprese, a partire da un concetto fondamentale: la centralità dello studente, ovvero una persona in formazione, che non deve essere considerato un lavoratore esperto bensì una persona con precisi bisogni formativi e difficoltà legate alla novità dell'ambiente aziendale. Sono dunque previsti dei punti chiave per implementare la sicurezza durante i periodi di formazione in azienda: su tutti l'inserimento degli studenti in ambienti adeguati e coerenti con l'esperienza scolastica; il collegamento costante tra studente e tutor scolastico e tra questo e il tutor aziendale per il monitoraggio continuo del percorso; una formazione dedicata a tutor scolastico e tutor aziendale sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro e un sistema per il

riconoscimento di requisiti preferenziali per le imprese che ospitano studenti, basati sulla presenza di un sistema strutturato e consolidato per la tutela della sicurezza.

La Carta di Lorenzo è stata presentata in Conferenza delle Regioni affinché possa diventare un documento sulla collaborazione nel campo della sicurezza degli studenti e dei lavoratori e la sua attuazione sia al centro del confronto tra le Regioni italiane, ed è pronta a entrare nelle scuole. In Friuli V.G. partirà un corso pilota: «Da qui a maggio incontreremo circa 15 istituti superiori - spiega Giuseppe Del Col, direttore operativo di Confindustria Alto Adriatico e coordinatore dell'Organismo Paritetico Provinciale dell'Industria - con l'obiettivo di diffondere e applicare la Carta, mentre alziamo il livello di sicurezza secondo una collaborazione trasversale testata fin dal periodo del Covid». Intanto, nel territorio di Confindustria Veneto Est (Venezia, Padova, Rovigo e Treviso) si dà avvio a un progetto pilota per proporre un modello di prevenzione replicabile in altri contesti geografici, che veda operare congiuntamente tutti gli attori che operano nella sicurezza sul lavoro, attraverso iniziative da adottare nelle grandi come nelle imprese medio piccole per diffondere la cultura della sicurezza.

«Solo la piena sinergia tra imprese, istituzioni, enti di controllo e parti sociali - spiega il presidente Leopoldo Destro - può aumentare la consapevolezza e determinare un modello di prevenzione più efficace. Formazione e prevenzione sono priorità assolute».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*news e approfondimenti*

## Quanto costa il lavoro nero?

*Barbara Garbelli,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 21 marzo 2024*

*Il Dl 19/2024 torna sulla maxi-sanzione da lavoro nero, aumentandone gli importi, ma le sanzioni collegate a questa prassi sono diverse ed onerose per il datore di lavoro.*

L'entrata in vigore del Dl 19/2024 ha introdotto dallo scorso 2 marzo numerose disposizioni a contrasto del lavoro irregolare, con particolare attenzione ad alcune tipologie contrattuali, quali quelle dell'appalto e della somministrazione, e ad alcune condizioni di lavoro, quali quelle in cantieri temporanei o mobili.

Il decreto interviene, tuttavia, anche a carattere generale, prevedendo un inasprimento della maxi-sanzione per l'occupazione di lavoratori irregolari.

La cosiddetta maxi-sanzione è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'articolo 3 del Dl 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla legge 73/2002, che prevede, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore privato (con la sola esclusione del datore di lavoro domestico) l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (cosiddetta maxi-sanzione), modulata per fasce definite in funzione della durata dell'illecito.

Già in precedenza la legge 145/2018 aveva previsto una modifica della maxi-sanzione, stabilendo il raddoppio della maggiorazione in caso di recidiva, ovvero nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, fosse stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Con l'introduzione dei precetti del Dl 19/2024 assistiamo ad un ulteriore aumento della sanzione, senza alcuna modifica al meccanismo di quantificazione; ad oggi l'apparato sanzionatorio (che, ricordiamo, è in vigore già dallo scorso 2 marzo), prevede un importo di sanzione:

1. da 1.950 a 11.700 euro per ogni lavoratore, sino a 30 giorni di lavoro (recidiva 2.400-14.400 euro);
2. da 3.900 a 23.400 euro per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro (recidiva 4.800-28.800 euro);
3. da 7.800 a 46.800 euro per ogni lavoratore, oltre 60 giorni di lavoro (recidiva 9.600-57.600 euro).

Pertanto, nella peggiore delle ipotesi, il datore di lavoro che occupa personale irregolare può essere investito da una sanzione di euro 57.600.

Giova ricordare che sul punto varranno comunque le indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con vademecum sull'applicazione della maxi sanzione per lavoro sommerso del 22 luglio 2022, secondo cui il sistema di recidiva non opera nelle ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta a norma dell'articolo 16 della legge 689/1981, a cui va equiparato il pagamento in ragione dell'articolo 13 del Dlgs 124/2004.

Ma tale importo, che già di per sé sarebbe sufficiente a far vacillare l'equilibrio economico e finanziario di una piccola impresa, si somma a ulteriori sanzioni (tra cui alcune a carattere anche penale), che sono frutto di disposizioni normative che si sono sommate negli anni e che sono applicabili, a pieno titolo, in caso di occupazione di lavoratori irregolari.

Si fornisce di seguito uno schema dell'apparato sanzionatorio applicabile a tale contesto:

Inadempimento	Riferimento normativo	Importo	Rilevanza penale
Mancata predisposizione e consegna del libro unico del lavoro (LUL)	Articolo 22, commi 5-7, Dlgs 151/2015	Da 150 a 7200 euro	No
Pagamento delle retribuzioni in contanti	Articolo 1, comma 913, legge 205/2017	Da 1.000 a 5.000 euro	No
Mancato conteggio e versamento di ratei per ferie, permessi, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto	In base alle previsioni del ccnl siglato dai sindacati maggiormente rappresentativi per il settore di riferimento	Variabile, in base al periodo di occupazione	No
Mancato versamento di contributi previdenziali, contributi assistenziali a carico del lavoratore	Articolo 23, DI 48/2023	Variabile, in base al periodo di occupazione	Si, qualora l'evasione si quantifichi in un importo superiore a 10.000 euro
Mancata visita medica preventiva al lavoratore	Articolo 55, Dlgs 81/2008	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Si
Mancata informazione, formazione e addestramento	Articolo 55, Dlgs 81/2008	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.709,49 a 7.407,80 euro	Si
Mancata consegna dei dispositivi di protezione individuale	Articolo 55, Dlgs. 81/2008	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda 2.136,86 a 8.547,46 euro	Si
Se si tratta del primo lavoratore occupato, mancata redazione del documento di valutazione dei rischi	Articolo 55, D.Lgs. 81/2008	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.561,44 a 9.117,29 euro	Si
Se si tratta del primo lavoratore occupato, mancata nomina dei soggetti della sicurezza	Articolo 55, Dlgs 81/2008	Variabile, in base al numero di soggetti da nominare	Si
Se la forza lavoro irregolare è pari almeno al 10% della forza lavoro complessiva, sospensione dell'attività imprenditoriale	Articolo 14, Dlgs 81/2008, Allegato I Dlgs 81/2008	Oltre alle sanzioni previste per i singoli inadempimenti, sanzione aggiuntiva da 2.500 a 3.000 euro a seconda delle violazioni	Si, indirettamente in funzione degli ulteriori inadempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

È necessario rilevare, inoltre, come il pagamento in contanti delle retribuzioni dei lavoratori irregolari esponga il datore di lavoro a ulteriori rivendicazioni da parte dei lavoratori, in funzione del fatto che difficilmente sarà possibile dimostrare l'avvenuto pagamento delle retribuzioni stesse.

Da ultimo, a conclusione della presente analisi, rileva come il lavoro irregolare oltre a non essere etico e tantomeno sicuro, non vanta alcun aspetto di convenienza, come confermato e ribadito anche dalle nuove disposizioni del DI 19/2024.

*news e approfondimenti*

## Sicurezza sul lavoro, la stretta parte da appalti e sommerso

*Valentina Melis,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 11 marzo 2024*

Appalti e lavoro nero. Parte da questi due fronti la stretta stabilita dal DL 19/2024 per aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri. Il decreto in vigore dal 2 marzo (che comincia dalla Camera l'iter per la conversione in legge, Ac 1752) contiene una serie di interventi per dare attuazione al Pnrr, che nella missione 5 prevede l'implementazione di un piano nazionale di lotta al lavoro sommerso. Le nuove misure sulla sicurezza, alle quali sono destinati 267 milioni nel triennio 2024-26, sono articolate su due binari: alcune sono già operative, altre entreranno in vigore dopo l'estate. Sono già applicabili l'inasprimento della maxi-sanzione per lavoro nero e la reintroduzione delle sanzioni penali per la somministrazione illecita di manodopera e gli appalti che non hanno i requisiti previsti dalla legge.

Entrano in vigore invece il prossimo 1° settembre le disposizioni per favorire la compliance contributiva dei datori e l'ingresso di 50 nuovi carabinieri addetti alla vigilanza sul lavoro. Debutterà infine il 1° ottobre – salvo rinvii in sede di conversione del decreto-legge - la patente a punti per le imprese e gli autonomi che lavorano nei cantieri (si veda l'articolo a fianco). Si stima che in Italia i lavoratori in nero – per i quali cioè non è mai stata fatta la comunicazione di inizio rapporto – siano 2,99 milioni. Un quarto opera nel comparto domestico, ma l'incidenza è forte anche in altri settori. Nel commercio si stima che gli irregolari siano 333mila, in agricoltura 220mila, nelle costruzioni 231mila.

L'incidenza del numero di occupati irregolari sul totale, a livello nazionale è del 12 per cento. I lavoratori in nero, come si legge nel piano di lotta al lavoro sommerso messo a punto dal Governo, sono soprattutto persone poco istruite, giovani, donne e immigrati, perlopiù extracomunitari. E poiché c'è una correlazione fra lavoro irregolare e rischio di infortuni, il contrasto al sommerso è anche una chiave per provare a ridurre il numero degli incidenti. Nel 2023 gli infortuni sul lavoro denunciati all'Inail sono stati 585.356 (in calo del 16,1% rispetto al 2022, ma il settore delle costruzioni segna un aumento del 4,1%) e quelli mortali 1.041 (-4,5% rispetto al 2022, quando ci furono 1.090 vittime).

La maxi-sanzione per lavoro nero aumenta dunque del 30%, con il consueto inasprimento in caso di recidiva (cioè se il datore di lavoro è stato già destinatario di sanzioni penali per gli stessi illeciti). La sanzione per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego fino a 30 giorni va ora da 1.950 a 11.700 euro. Se il periodo di impiego supera i 60 giorni, la maxi-sanzione può arrivare a 46.800 euro. Ovviamente la durata effettiva dell'impiego in nero deve essere accertata. Ai lavoratori impiegati negli appalti e nei subappalti dovrà essere versata una retribuzione in linea con quella del contratto collettivo nazionale e territoriale più applicato nel settore: questo per evitare l'aggiudicazione di appalti grazie a ribassi sul costo del personale.

Tornano le sanzioni penali per l'esercizio non autorizzato della somministrazione di lavoro e delle attività di intermediazione e ricerca del personale (oltre all'ammenda che era già prevista ed è stata inasprita). Arresto fino a un mese anche nei casi di appalto o distacco privi dei requisiti di legge, sia per l'utilizzatore, sia per il somministratore, oltre all'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Per rafforzare i controlli, sarà raddoppiato il numero degli ispettori tecnici dell'Ispettorato nazionale del lavoro, cioè di coloro che fanno le ispezioni sui luoghi di lavoro: agli 877 già in organico, se ne aggiungeranno 716 fra il 2024 e il 2026.

Da settembre sarà rinforzato con 50 persone anche il contingente dei carabinieri attivo nella vigilanza sul lavoro. Per favorire l'emersione contributiva, dal 1° settembre saranno operativi una serie di incentivi per indurre chi ha debiti con l'Inps a mettersi in regola, ad esempio sconti sulle sanzioni. L'Inps potrà mettere a disposizione dei contribuenti informazioni in suo possesso o acquisite da terzi, relative a rapporti di lavoro non dichiarati o a contributi omessi, per favorire l'assolvimento degli obblighi contributivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Dal 1° ottobre nei cantieri obbligo di patente a punti per imprese e autonomi

*Gabriele Taddia,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 11 marzo 2024*

La Con il decreto-legge 19/2024 l'Esecutivo ha introdotto, dal 1° ottobre, la cosiddetta "patente a punti" per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili: un meccanismo che, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe incentivare il rispetto delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e penalizzare (fino alla sospensione della operatività) i lavoratori autonomi e le imprese poco virtuose nelle quali datori, dirigenti e preposti si siano visti comminare provvedimenti definitivi relativi a violazioni delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro. Il nuovo strumento è stato introdotto con la sostituzione dell'articolo 27 del Dlgs 81/2008.

**Il rilascio della patente:** La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro previa verifica del possesso di una serie di requisiti dettagliatamente specificati nella norma: iscrizione alla Camera di commercio, adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi previsti dall'articolo 37 del Testo unico sulla sicurezza lavoro: adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi, possesso del Documento unico di regolarità contributiva (Durc) in corso di validità, possesso del Documento di valutazione dei rischi; possesso del Documento unico di regolarità fiscale (Durf). In attesa del rilascio della patente, sarà comunque consentito alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri.

**Il sistema dei crediti:** La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili, con una dotazione minima pari o superiore a 15 crediti. Il titolo abilitativo è decurtato in seguito a «provvedimenti definitivi» emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo secondo una graduazione così determinata: accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I del Tus: 10 crediti in meno; accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: 7 crediti; provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge 73/2002 (lavoro irregolare): 5 crediti.

Comporta inoltre decurtazione dei crediti il riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:

-la morte di un lavoratore: 20 crediti;

-un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: 15 crediti;

-un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di quaranta giorni: 10 crediti.

Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi.

**Il recupero:** I crediti decurtati possono essere reintegrati in seguito alla frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti che comportano la decurtazione, dei corsi di formazione in materia di sicurezza. Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti (fino a un massimo di 15). Il punteggio è inoltre incrementato di 5 crediti per le imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione previsti dall'articolo 30 del Tus. Non sono tenute al possesso della patente a punti le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione Soa (articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici). Con la modifica dell'articolo 90 del Dlgs 81/2008 la verifica del regolare possesso della patente è stato demandato al committente o al responsabile dei lavori.

Lo svolgimento di attività in cantieri temporanei o mobili per coloro che hanno una dotazione di crediti inferiore a 15, comporta il pagamento di una sanzione amministrativa da 6mila a 12mila euro, e l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di sei mesi. Il DI 19/2024, sulla carta, propone una vera e propria rivoluzione nel sistema di qualificazione delle imprese, ovviamente in attesa di verificare quali modifiche saranno apportate dalla legge di conversione e dato per scontato che la norma necessita di chiarimenti, ad esempio sulle modalità di presentazione dei documenti per ottenere la patente - rinviati a un successivo decreto ministeriale - e sui provvedimenti che legittimano la decurtazione, nonché sul recupero dei crediti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*news e approfondimenti*

## Siti confinati, da certificare solo i contratti «atipici»

*Antonella Iacopini,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 9 marzo 2024*

A breve distanza dalle indicazioni fornite con la nota 694/2024 del 24 gennaio scorso, l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), con la nota 1937/2024 del successivo 7 marzo torna, ancora una volta, a occuparsi della certificazione in presenza di appalti per l'esecuzione di lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, secondo quanto disposto dal Titolo VIII, Capo I, del Dlgs 276/2003.

A gennaio l'Ispettorato aveva evidenziato la necessità di certificare non solo il contratto di subappalto, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 2, del Dpr 177/2021, ma anche i contratti di lavoro sottoscritti con diverse tipologie contrattuali dall'impresa che opera direttamente nei predetti ambienti, nonché tutti i contratti con i quali sono assunti i lavoratori dell'appaltatore, ancorché di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tale senso, quindi, venivano esclusi di fatto dalla certificazione solo i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dell'impresa e il contratto commerciale di appalto.

Con la nota 1937/2024, l'Ispettorato ha invece ritenuto più opportuno rivedere il proprio orientamento andando verso un'interpretazione letterale del Dpr 177/2011 rispetto all'oggetto della certificazione, nella parte in cui, all'articolo 2, comma 1, lett. c), prevede «la presenza di personale, (...), assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, Dlgs 276/2003».

Quest'ultima precisazione dell'Ispettorato si traduce, ad avviso della scrivente, nel limitare, anche nelle ipotesi di appalto, ai soli contratti di lavoro "atipici", ossia diversi da quelli subordinati a tempo indeterminato (ad esempio, a tempo determinato, collaborazioni, intermittente, eccetera) l'obbligo di certificazione. In tal modo, in attesa di una possibile modifica del decreto in questione, proposta in tal senso proprio dall'Ispettorato, si intende evitare sia il sovraccarico di lavoro delle commissioni di certificazioni, sia i possibili contenziosi.

Rimane invariata la possibilità per l'appaltatore di utilizzare le certificazioni dei

contratti di lavoro per tutta la durata dei rapporti di lavoro cui si riferiscono, a prescindere dallo specifico appalto. Così come resta confermato, in ogni caso, l'obbligo per la commissione di verificare la sussistenza dei requisiti normativamente previsti circa l'applicazione rigorosa e integrale delle norme di sicurezza, lo svolgimento dell'attività lavorativa in questo particolare settore esclusivamente da parte di imprese o lavoratori autonomi in possesso di determinati requisiti e la correttezza dei trattamenti retributivi e normativi del personale.

*Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Ripristinati i ruoli degli ispettori Inps e Inail nei rispettivi istituti

*Luigi Caiazza, Roberto Caiazza*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme& Tributi", 7 marzo 2024*

L'articolo 31 del decreto-legge 19/2024 detta puntuali disposizioni finalizzate al rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mediante il potenziamento del personale ispettivo preposto ai controlli sul territorio, autorizzando nuove assunzioni per gli anni 2024-2026 (250 ispettori) e incrementando di 50 unità i carabinieri del nucleo per la tutela del lavoro. Inoltre, un decreto del ministro del Lavoro individuerà idonee misure finalizzate a una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale.

Il Dl non manca di intervenire per riordinare i rapporti tra Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), Inps e Inail, modificando in modo significativo quanto a suo tempo previsto dal Dlgs 149/2015. L'articolo 7 di quest'ultimo aveva stabilito che il personale ispettivo già appartenente a Inps e Inail fosse «inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo» all'epoca in vigore. Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, il personale ispettivo avrebbe potuto chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili professionali amministrativi dei rispettivi istituti. Inoltre, al fine di «razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi», è stato istituito l'Inl «che integrava i servizi ispettivi dell'Inps e dell'Inail». Il conseguente relativo risparmio di spesa consentiva un incremento della dotazione organica del personale ispettivo dell'Inl.

Operativamente, l'organizzazione dell'attività di vigilanza e il relativo coordinamento, sia a livello centrale che territoriale, sono stati assegnati all'iniziativa dell'Inl, ma il personale di vigilanza dell'Inps, per una migliore gestione e al fine di garantire uno stretto collegamento con le strutture dell'istituto, è rimasto logisticamente collocato nelle sedi territoriali dell'ente di previdenza.

Ora l'articolo 31 del Dl 19/2024 fa un passo indietro e stabilisce che, ferme restando le rispettive competenze ed evitando sovrapposizioni degli interventi,

vengono aboliti i ruoli a esaurimento degli ex ispettori di vigilanza di Inps e Inail e il personale va a incrementare le relative dotazioni organiche dei rispettivi istituti, che potranno altresì utilizzare le risorse derivanti dalle economie per cessazioni dal servizio del personale ispettivo ai fini della determinazione del budget assunzionale. Inoltre, a fini "riparatori", il personale amministrativo dell'Inps e dell'Inail, che ha svolto funzioni ispettive in virtù del precedente inquadramento nel profilo di vigilanza, può chiedere di essere reinquadrato nei corrispondenti profili di vigilanza dei rispettivi istituti, nei limiti delle disponibilità delle dotazioni organiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Chi regolarizza nei termini non perde le agevolazioni

*Matteo Prioschi,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 6 marzo 2024*

L'assenza di violazioni in materia di salute e sicurezza diventa requisito esplicito per accedere a benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale. Ma al contempo viene ora consentito di mantenere il diritto ai benefici in caso di regolarizzazione dell'illecito. Sono le conseguenze del Dl 19/2024 che, della legge 296/2006, modifica l'articolo 1, comma 1175, e aggiunge il comma 1175-bis.

Il testo del comma 1175 in vigore fino a venerdì scorso subordinava l'accesso ai benefici normativi e contributivi al possesso del documento unico di regolarità contributiva (Durc), al rispetto degli «altri obblighi di legge» e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ora la fruizione viene vincolata anche all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza individuate con decreto del ministero del Lavoro.

Come sottolineato nella circolare 4/2024 della Fondazione studi dei consulenti del lavoro, si tratta più di una esplicitazione formale che sostanziale, in quanto in precedenza le violazioni in materia di condizioni di lavoro e salute e sicurezza già impedivano il rilascio del Durc e quindi l'accesso ai benefici, tuttavia, ora le violazioni ostantive saranno individuate tramite un decreto del ministero del Lavoro.

In attesa di tale provvedimento, secondo la Fondazione studi le violazioni da considerare sono quelle indicate nell'allegato A al Dm 30 gennaio 2015, qualora accertate con ordinanza ingiunzione non impugnata od oggetto di sentenza passata in giudicato. Quale conseguenza del nuovo quadro normativo, però, la circolare evidenzia che «mentre l'eventuale assenza del Durc incide sulla intera compagine aziendale... le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore» a cui si riferiscono e al periodo di durata della violazione.

Per effetto del comma 1175-bis, inoltre, non si perde l'accesso ai benefici se, a seguito di accertamento di una violazione, il datore di lavoro si mette in regola

nei tempi indicati dagli organi di vigilanza. Qualora si tratti di una violazione amministrativa non regolarizzabile, «il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione» stabilisce il nuovo comma.

Dunque, secondo i consulenti, prima di procedere al recupero delle agevolazioni si deve verificare se l'importo risulti superiore al doppio della sanzione verbalizzata e recuperare il valore più basso. Ne consegue che, in alcuni casi, l'importo recuperato sarà inferiore ai benefici fruiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## **Durc, definita la regolarizzazione successiva all'accertamento delle violazioni**

*Massimo Frontera,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali & Edilizia", 5 marzo 2024*

*La novità introdotta dal decreto-legge 19 alla legge del 2006. Serve un Dm attuativo del ministero del Lavoro. L'approfondimento dei consulenti del Lavoro.*

Tra le varie norme di tipo giuslavoristico introdotto dall'articolo 29 del decreto-legge n.19/2024 appena pubblicato in Gazzetta, ci sono anche quelle che intervengono sulla norma del 2006 che ha introdotto il Durc, condizionando al suo rilascio il godimento dei benefici da parte dei datori di lavoro. La novità più rilevante riguarda l'introduzione del comma 1175-bis all'articolo 1 della legge n.296/2006 che sancisce il diritto del datore di lavoro a fruire dei benefici sia in caso di regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, sia in caso di regolarizzazione a seguito di violazioni accertate dagli organismi di vigilanza. «Resta fermo il diritto ai benefici - recita la norma - in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge». Si prevede inoltre che per le «violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione».

Il decreto 19 modifica anche il precedente comma 1175, che condiziona i benefici normativi e contributivi al possesso del Durc, e il rispetto degli accordi e dei contratti di lavoro (collettivi nazionali, regionali territoriali o aziendali), aggiungendo la condizione di «assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

Ne discendono alcune novità, alle quali è dedicata una approfondita nota a cura della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei consulenti del lavoro, la quale segnala un cambiamento fondamentale nel fatto che il legislatore ha riconosciuto che il Durc è solo un documento amministrativo che attesta il possesso o meno di requisiti. In realtà il diritto ai requisiti è legato al possesso



dei requisiti stessi, cioè al rispetto delle norme di legge. «Il diritto a usufruire del beneficio contributivo - spiegano infatti i consulenti del lavoro - non nasce con il rilascio del Durc, ma è sottoposto alla condizione sospensiva del rilascio del Documento medesimo, che altro non è che un certificato di regolarità contributiva. Il diritto al beneficio nasce dalla posizione soggettiva dell'azienda, che ha determinate caratteristiche o che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con un lavoratore che, per legge, è portatore di specifiche agevolazioni». Ne discende una conseguenza importante: «il Durc deve essere interpretato quale autorizzazione al beneficio contributivo, ma il mancato rilascio non può intendersi come perdita definitiva di quel beneficio». In altre parole, «il Durc non può incidere sull'insorgenza e sull'estinzione e/o decadenza dei benefici contributivi e previdenziali, i quali sorgono solo in virtù di requisiti previsti ex lege» perché «il Durc si pone su un piano amministrativo, mentre i benefici diritto ad usufruire del beneficio contributivi si pongono su un piano giuslavoristico».

Dopo aver "relativizzato" il documento di regolarità contributiva, i consulenti del lavoro spiegano la novità più rilevante, e cioè la nuova possibilità di regolarizzazione successiva all'eventuale accertamento di violazione da parte degli organi di vigilanza. «La disposizione - si legge nella nota - consente la regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi nonché delle violazioni di cui al comma 1175, anche in caso di accertamento degli organi di vigilanza. Tale possibilità è ammessa entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. Gli organi di vigilanza, pertanto, al momento dell'accertamento della violazione adottano nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n.124, assegnando il termine per la regolarizzazione. La regolarizzazione costituisce ottemperanza alla disposizione adottata ed estingue procedimento ispettivo in ordine alla violazione accertata e successivamente regolarizza dal trasgressore».

Come si diceva, la norma prevede anche il caso in cui le violazioni accertate non siano regolarizzabili, stabilendo appunto che il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione. «In definitiva - chiosano i consulenti del lavoro - l'organo di vigilanza, prima di procedere al recupero delle agevolazioni è chiamato a effettuare preliminarmente una verifica per capire se l'importo risulti superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione».

C'è poi il rinvio al decreto attuativo (introdotto al comma 1175) per l'individuazione delle «violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di

salute sicurezza nei luoghi di lavoro». I consulenti del lavoro ritengono che «nelle more dell'adozione del decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in parola, ai fini dell'individuazione delle fattispecie, le uniche violazioni che subordinano la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono solo quelle previste dall'allegato A al D.M. 30 gennaio 2015».

*sentenze*

## Gare, no soccorso istruttorio per chi non dichiara i costi di manodopera o sicurezza

*Dario Immordino,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali & Edilizia", 2 aprile 2024*

*Tar Sicilia: giusta l'esclusione. Non basta l'assenza di indicazioni specifiche nei moduli predisposti dalla stazione appaltante*

È legittima l'esclusione del concorrente che, a fronte di oggettive ma non preclusive difficoltà di inserimento nella busta economica, abbia omissa la dichiarazione dei costi della manodopera o della sicurezza, regolarmente resa dalla generalità dei partecipanti alla gara. Lo ha rilevato il Tar Catania, con la sentenza 1071/2024, sull'assunto che il presupposto per l'attivazione del soccorso istruttorio in relazione all'omessa dichiarazione dei costi della manodopera o della sicurezza consiste nella oggettiva impossibilità di adempiere all'obbligo dichiarativo, e non nella semplice difficoltà.

Al riguardo il Collegio ha evidenziato che «non è predicabile un'oggettiva impossibilità di indicare tali costi» allorché «21 concorrenti abbiano regolarmente indicato i predetti costi in seno all'offerta economica e 44 partecipanti alla gara siano riusciti a regolarizzare l'offerta seguendo i chiarimenti della stazione appaltante concernenti l'inserimento di tali informazioni nella documentazione amministrativa con apposita lettera firmata digitalmente».

L'indicazione separata e distinta dei costi della manodopera e degli oneri aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce una componente essenziale dell'offerta economica, che si sostanzia in un obbligo dichiarativo prescritto a pena di esclusione.

Trattandosi di adempimento funzionale alla tutela di valori di rango costituzionale concernenti l'adeguatezza del trattamento retributivo in proporzione alla quantità e qualità delle prestazioni prestate (art. 36 Cost.) e la salvaguardia dell'integrità fisica e della personalità morale sui luoghi di lavoro (artt 2, 32 e 41 Cost., e art. 2087 c.c.), l'inosservanza dell'obbligo dichiarativo comporta l'esclusione automatica del concorrente, senza possibilità di sanatoria postuma, salvo il caso in cui «le disposizioni della gara d'appalto non consentano agli offerenti di indicare i costi in questione nelle loro offerte economiche» (Corte di Giustizia, sez. IX, 2 maggio 2019 in causa C-309/18,

Ad. Plen. Cons. Stato nn. 7 e 8/2020, Cons. Stato Sez. V, 24 gennaio 2020, n. 604 e 10 febbraio 2020, n. 1008, Cons. Stato, sez. V, 8 gennaio 2021, n. 283).

In simili circostanze, infatti, in forza dei principi di certezza del diritto, trasparenza e proporzionalità, deve ritenersi consentita la regolarizzazione dell'offerta mediante attivazione del potere di soccorso istruttorio (v., Cgue, sentenza del 2 giugno 2016, Pizzo, C-27/15, EU:C:2016:404, punto 51, e ordinanza del 10 novembre 2016, Spinosa Costruzioni Generali e Melfi, C-162/16, non pubblicata, EU:C:2016:870, punto 32, Cgue nona sez., 2 maggio 2019, in causa Cgue 309/18, punti 30 e 31 della motivazione).

La questione decisiva concerne, pertanto, la verifica in ordine alla reale possibilità per i concorrenti di rendere tali dichiarazioni in sede di partecipazione alla procedura di gara, la cui valutazione «spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a statuire sui fatti della controversia principale e sulla documentazione relativa al bando di gara» (Cgue nona sez., 2 maggio 2019, in causa C-309/18).

A fronte di un obbligo dichiarativo posto a garanzia di primari valori di rango costituzionale, l'omissione può ritenersi giustificata soltanto in presenza di «fattori impeditivi oggettivi, non suscettivi di essere superati attraverso agevoli accorgimenti come, ad esempio, attraverso la possibilità di veicolare tale indicazione in documenti ulteriori ovvero avvalendosi di altre voci di campo pur contenute nel medesimo modulo editabile» (Cons. Stato, sez. V, sentenza 7 dicembre 2023, n. 10633).

In applicazione di tale principio la materiale impossibilità è stata ritenuta insussistente nei casi in cui l'obbligo di indicazione separata dei costi della manodopera non risulti specificato nella documentazione della gara e la relativa indicazione non sia contemplata nel modello elaborato dalla stazione appaltante per la formulazione dell'offerta economica, a condizione che detto documento, anche se privo di spazio fisico per l'indicazione separata dei costi della manodopera, risulti predisposto in un formato editabile, di modo che sia concretamente possibile modificarne o integrarne il contenuto (cfr. Cons. Stato, Sez. III, 31 ottobre 2022, n. 9393, Cons. Stato, Sez. V, 20 aprile 2021, n. 3197).

La circostanza che il bando non preveda espressamente l'obbligo di separata evidenziazione dei costi in questione deve, infatti, ritenersi irrilevante, in virtù del principio di eterointegrazione della *lex specialis* ad opera della *lex generalis*, ossia dalla disciplina codicistica che prevede l'esclusione automatica in conseguenza dell'omissione della dichiarazione concernente i costi della

manodopera e della sicurezza. In tali circostanze, infatti, qualsiasi operatore economico ragionevolmente informato e normalmente diligente si presume a conoscenza dell'obbligo in questione (Cons. Stato, maggio 2021, n. 3699).

Ciò posto l'assenza di indicazioni specifiche nel corpo dei moduli dichiarativi predisposti dalla stazione appaltante di per sé non determina la materiale impossibilità che giustifica l'omissione, poiché non preclude l'integrazione del relativo contenuto ad opera dell'offerente attraverso «la materiale elaborazione scritturale dei termini dell'offerta».

In ragione di ciò la materiale impossibilità di indicazione degli oneri di manodopera e di sicurezza aziendale non può ritenersi sussistente allorché il modello dell'offerta, per quanto non editabile, consenta l'inserimento di dati «ulteriori» (modello aperto), oppure nei casi in cui la lex specialis della procedura consenta di presentare un'offerta economica ulteriore rispetto al form on line generato dal sistema. (Tar Toscana, sez. I, ord. 21 aprile 2022, n. 268, Tar Toscana, sez. I, 23 ottobre 2020, n. 1273).

Ciò vale a maggior ragione se, nella medesima situazione, altri concorrenti siano riusciti ad apportare integrazioni, anche a mano (Cons. Stato, sez. V, 08.04.2021 n. 2839), o abbiano presentato un'offerta economica ulteriore rispetto a quella inserita nella piattaforma, specificando i costi della manodopera e gli oneri di sicurezza «senza che la Stazione appaltante abbia rilevato alcunché in ordine alla regolarità delle relative offerte economiche ed alle conseguenze della violazione della previsione di bando che, in linea generale, non prevedeva la possibilità di modificare il modulo offerta economica» (Tar Toscana, sez. I, 23 ottobre 2020, n. 1273).

La materiale impossibilità di indicazione degli oneri in oggetto è stata, invece, riscontrata, nei casi in cui « non solo non era immediatamente evidente ai concorrenti la possibilità di «caricare» nel sistema ulteriori documenti relativi all'offerta economica, ma la necessità di procedere a tale integrazione risultava esclusa da una delle Faq predisposte dalla stazione appaltante, che rassicurava i concorrenti «in merito alla sufficienza dell'indicazione del solo ribasso offerto» (Tar Toscana, Sez. I, 08/07/2022, n. 896).

Al netto della specifica casistica relativa alle caratteristiche della modulistica di gara, con riferimento al concetto di «impossibilità materiale» si è progressivamente affermata «un'interpretazione restrittiva delle ipotesi derogatorie, limitate solamente alle ipotesi in cui nessun operatore abbia avuto quantomeno la possibilità di inserire tali costi» (Cons. Stato, sez. III, 19 marzo 2020, n. 1974).

In questa prospettiva «oggettiva», che agevola l'uniformazione delle soluzioni interpretative, rientrano nel perimetro della impossibilità oggettiva i difetti tecnici presenti nell'architettura della piattaforma telematica che non consentono agli offerenti di indicare i costi di sicurezza aziendale e i costi della manodopera nelle loro offerte economiche (Consiglio di Stato, sez. V, sentenza 7 dicembre 2023, n. 10633).

Al riguardo la sentenza in oggetto rileva l'inadempimento dell'obbligo dichiarativo concernente i costi della manodopera e della sicurezza non possa ritenersi giustificato e sanabile attraverso il soccorso istruttorio, allorché simili difetti tecnici non abbiano impedito alla generalità o alla maggioranza degli altri concorrenti di produrre correttamente le dichiarazioni prescritte o di regolarizzarle secondo le indicazioni fornite dalla stazione appaltante.

*sentenze*

## Tutela delle condizioni di lavoro e responsabilità del datore di lavoro

*a cura della Redazione Diritto,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 5 marzo 2024*

### **Lavoro - Lavoro subordinato - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro - Configurabilità - Esclusione.**

L'articolo 2087 c.c. non prevede un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro per i danni subiti dai lavoratori a causa dell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma lo onera della prova di avere adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 16 febbraio 2024, n. 4279*

### **Lavoro - Lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro responsabilità ex art. 2087 c.c. - Responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro - Configurabilità - Esclusione - Oneri di allegazione e prova del lavoratore - Sussistenza - Contenuto - Fattispecie. Lavoro - Lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro responsabilità ex art. 2087 c.c. - Responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro - Configurabilità - Esclusione - Oneri di allegazione e prova del lavoratore - Sussistenza - Contenuto - Fattispecie.**

Il contenuto dell'obbligo di sicurezza, previsto dall'art. 2087 c.c., non determina una responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, essendo necessario che la sua condotta, commissiva od omissiva, sia sorretta da un elemento soggettivo, almeno colposo, quale il difetto di diligenza nella predisposizione di misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. Ne consegue che sono a carico del lavoratore, quale creditore dell'obbligo di

sicurezza, gli oneri di allegazione circa la fonte da cui scaturisce siffatto obbligo, del termine di scadenza e dell'inadempimento; nondimeno, l'individuazione delle misure di prevenzione che il datore avrebbe dovuto adottare e l'identificazione della condotta che nello specifico ne ha determinato la violazione deve essere modulata in relazione alle concrete circostanze e alla complessità o peculiarità della situazione che ha determinato l'esposizione al pericolo. (Nella specie la S.C. ha cassato la pronuncia di merito che aveva rigettato una domanda di risarcimento del danno, in quanto carente di allegazioni circa le condotte, commissive od omissive necessarie a configurare l'inadempimento datoriale, pur rilevando come tale "deficit" discendesse dalla stessa dinamica dell'infortunio che aveva visto il dipendente, macchinista di Trenitalia s.p.a., colpito all'occhio da schegge metalliche prodotte dalla frenatura di un rotabile, mentre era in attesa di prendere la guida di un treno sul marciapiede di un binario).

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 25 ottobre 2021, n. 29909*

### **Tutela delle condizioni di lavoro - Responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 - Responsabilità oggettiva - Esclusione.**

La responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 cod. civ. non è una responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. (Nella specie, in applicazione dell'enunciato principio, la S.C. ha respinto il ricorso contro la decisione di merito che aveva escluso la responsabilità del datore di lavoro, previo accertamento, tramite consulenza tecnica d'ufficio, dell'idoneità a fini preventivi delle strisce antiscivolo poste sui gradini della scala, dalla quale il lavoratore era caduto).

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 7 agosto 2012, n. 14192*

**Infortuni sul lavoro e malattie professionali - Igiene e sicurezza del lavoro - Norme per la prevenzione infortuni - Obbligo datoriale di adottare idonee misure a tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori - Inosservanza - Conseguente diritto del lavoratore ad ottenere il risarcimento del danno biologico - Configurabilità - Sussistenza - Responsabilità datoriale, ex artt. 2043 e 2087 cc - Configurabilità - Sussistenza - Elemento psicologico della colpa datoriale - Rilevanza -**



## **Sussistenza - Onere probatorio a carico delle parti - Oggetto – Individuazione.**

Sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di "neminem laedere" espresso dall'art. 2043 cod. civ. (la cui violazione è fonte di responsabilità extracontrattuale), sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 cod. civ. ad integrazione "ex lege" delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro (la cui violazione determina l'insorgenza di una responsabilità contrattuale). Conseguentemente, il danno biologico - inteso come danno all'integrità psico-fisica della persona in sé considerata, a prescindere da ogni possibile rilevanza o conseguenza patrimoniale della lesione - può in astratto conseguire sia all'una che all'altra responsabilità. Qualora la responsabilità fatta valere sia quella contrattuale, dalla natura dell'illecito (consistente nel lamentato inadempimento dell'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore) non deriva affatto che si versi in fattispecie di responsabilità oggettiva (fondata sul mero riscontro del danno biologico quale evento legato con nesso di causalità all'espletamento della prestazione lavorativa), ma occorre pur sempre l'elemento della colpa ossia la violazione di una disposizione di legge o di un contratto o di una regola di esperienza. La necessità della colpa - che accomuna la responsabilità contrattuale a quella aquiliana - va poi coordinata con il particolare regime probatorio della responsabilità contrattuale che è quello previsto dall'art. 1218 cod. civ. (diverso da quello di cui all'art. 2043 cod. civ.), cosicché grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione, mentre il lavoratore deve provare sia la lesione all'integrità psico-fisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa.

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 24 febbraio 2006, n. 4184*

*l'esperto risponde*

## La consultazione del Dvr è un diritto dei lavoratori

*Carmelo Catanoso,*

*Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 4 marzo 2024*

**D:** Sul luogo di lavoro ho individuato una potenziale fonte di pericolo, derivante dall'esposizione ravvicinata a campi elettromagnetici, la cui fonte è situata su un edificio assai vicino. Ho chiesto al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) di poter avere una copia del documento valutazione rischi (Dvr), per verificare se questo rischio è stato censito.

Il Dvr non mi è stato trasmesso e mi è stato detto verbalmente che la fonte non costituirebbe un rischio, in quanto collocata su un edificio diverso dalla sede di lavoro.

Vorrei sapere come posso accedere al Dvr, secondo la normativa sulla sicurezza, e come posso verificare, in qualità di lavoratore, che sia stato controllato il non superamento dei valori limite previsti dal Dlgs 81/2008.

-----

**R:** Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori di verificare, tramite il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), la concreta applicazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi derivanti dall'attività lavorativa, mettendo a disposizione del Rls copia del documento di valutazione dei rischi (Dvr) in forma cartacea o digitale, come previsto dagli articoli 28, comma 3-bis, e 50, comma 4, del Dlgs 81/2008.

Si evidenzia che, già da tempo, è stato ribadito (ad esempio, dal Tribunale di Milano, sezione Lavoro, con la sentenza n. 7273/09 del 29 gennaio 2010) che il datore di lavoro non può rifiutarsi di fornire al Rls copia del Dvr.

La normativa non richiede formalmente al Rls - una volta ricevuto il Dvr - di trasmetterlo ad altri lavoratori, visto anche quanto previsto dall'articolo 50, comma 6, del Dlgs n. 81/2008, in base al quale «il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni». Questo anche perché già rientra, primariamente,

tra gli obblighi del datore di lavoro (articolo 36, comma 2, del Dlgs 81/2008), a seguito della valutazione dei rischi, informare i lavoratori riguardo gli stessi e le misure di prevenzione e protezione adottate per eliminarli o ridurli al minimo.

Una volta che il RIs ha avuto accesso al Dvr, il lavoratore interessato può chiedergli informazioni riguardo ai contenuti e, con particolare riferimento alla materia di cui al quesito del lettore, all'analisi del rischio da esposizioni ai campi elettromagnetici (Cem), in modo da avere conferma del non superamento dei valori limite di esposizione.

Nel caso in cui il rischio da esposizione a campi elettromagnetici non fosse stato contemplato nel Dvr, in quanto non originato dalle attività dell'azienda, il lavoratore potrà informarsi riguardo la tipologia della fonte emittitrice (per esempio, un'antenna telefonica). Questa fonte, prima di essere installata, è soggetta a un parere tecnico dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente (Arpa), che effettua una verifica simulata delle emissioni, valutando il valore totale massimo possibile del campo elettromagnetico nell'area circostante l'installazione, tenendo anche conto del contributo di tutti gli impianti già autorizzati presenti nella zona. Se i valori superano i limiti di legge, l'autorizzazione non è concessa.

Dopo l'installazione, periodicamente, l'Arpa effettua controlli tramite le misure del campo elettromagnetico. Pertanto, è ragionevole pensare che le emissioni siano entro i limiti di legge. In ogni caso, il soggetto interessato può chiedere informazioni riguardo ai valori di emissione all'Arpa della propria Regione, anche contattandola tramite il portale web (sezione Urp), indicando la tipologia e la posizione della fonte di emissione.

*rassegna normativa***G.U. 1° marzo 2024, n. 51 - G.U. 3 aprile 2024, n. 78****PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 21 febbraio 2024**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Toscana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinata dal deficit idrico. (Ordinanza n. 1072). (24A01133) Pag. 93 (G.U. 2 marzo 2024 n. 52)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE  
DECRETO 24 gennaio 2024**

Interventi compensativi dei danni subiti nel settore agricolo, nelle aree colpite da infezione da plasmopara viticola, ai sensi dell'articolo 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136, e del regolamento (UE) 2022/2472 della Commissione europea del 14 dicembre 2022. (24A01168) Pag. 11 (G.U. 5 marzo 2024 n. 54)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE  
NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE  
ORDINANZA 13 febbraio 2024**

Modalità di funzionamento del Gruppo di lavoro sulle situazioni di dissesto idrogeologico, deputato alla predisposizione di un piano speciale. (Ordinanza n. 22/2024) (24A01220) Pag. 22 (G.U. 5 marzo 2024 n. 54)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 21 febbraio 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 22 al 27 novembre 2022 e il giorno 3 dicembre 2022 nel territorio della Città metropolitana di Messina. (24A01231) Pag. 4 (G.U. 6 marzo 2024 n. 55)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 febbraio 2024**

Dichiarazione dello stato di emergenza a seguito dei gravi incendi e dell'eccezionale ondata di calore che a partire dal 23 luglio 2023 hanno interessato il territorio delle Province di Catania, di Messina, di Palermo e di Trapani. (24A01232) Pag. 5 (G.U. 6 marzo 2024 n. 55)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 21 febbraio 2024**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi sismici verificatisi il giorno 9 novembre 2022 nel territorio dei Comuni di Ancona, Fano e Pesaro. (24A01234) Pag. 22 (G.U. 7 marzo 2024 n. 56)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 26 febbraio 2024**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 1073). (24A01233) Pag. 24 (G.U. 7 marzo 2024 n. 56)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
DECRETO 19 dicembre 2023**

Registro delle istituzioni scientifiche pubbliche o private autorizzate alla fruizione della disciplina semplificata prevista dalla Convenzione CITES e dal regolamento CE n. 338/97. (24A01237) Pag. 23 (G.U. 8 marzo 2024 n. 57)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE  
DECRETO 31 gennaio 2024**

Modifica del decreto del 28 giugno 2023, a seguito di disposizioni integrative e correttive apportate dal decreto legislativo del 23 novembre 2023, n. 188, al decreto legislativo del 17 marzo 2023, n. 42, in attuazione del regolamento (UE) 2021/2116 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 2 dicembre 2021, sul «finanziamento, sulla gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune e che abroga il regolamento (UE) n. 1306/2013», recante l'introduzione di un meccanismo sanzionatorio, sotto forma di riduzione di pagamenti ai beneficiari degli aiuti della politica agricola comune. (24A01256) Pag. 1 (G.U. 9 marzo 2024 n. 58)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 29 febbraio 2024**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Lazio nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinata dal deficit idrico. (Ordinanza n. 1074). (24A01286) Pag. 9 (G.U. 11 marzo 2024 n. 59)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 4 marzo 2024**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 1075). (24A01287) Pag. 10 (G.U. 11 marzo 2024 n. 59)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 5 marzo 2024**

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 Calabria. Proroga della vigenza delle contabilità speciali n. 6074, n. 6101 e n. 6116. (Ordinanza n. 1076). (24A01367) Pag. 52 (G.U. 12 marzo 2024 n. 60)

**LEGGE 5 marzo 2024, n. 22**

Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sulla gestione dell'emergenza sanitaria causata dalla diffusione epidemica del virus SARS-CoV-2 e sulle misure adottate per prevenire e affrontare l'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2. (24G00038) Pag. 1 (G.U. 13 marzo 2024 n. 61)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE****DECRETO 29 febbraio 2024**

Aggiornamento dell'Elenco nazionale dei prodotti agroalimentari tradizionali ai sensi dell'articolo 12, comma 1, della legge 12 dicembre 2016, n. 238. (24A01305) Pag. 15 (G.U. 13 marzo 2024 n. 61)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****DECRETO 30 gennaio 2024**

Individuazione delle frequenze per l'esercizio dell'attività radioelettrica per la gestione delle reti di monitoraggio e sorveglianza e dei radar meteorologici a supporto del sistema nazionale di allertamento e definizione delle modalità per la concessione, a titolo gratuito, alle regioni e province autonome e agli enti o agenzie da esse costituiti per l'esercizio delle relative competenze. (24A01451) Pag. 50 (G.U. 18 marzo 2024 n. 65)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 6 marzo 2024**

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 dell'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 Sardegna in conseguenza degli eventi meteorologici avversi verificatisi a partire dal mese di ottobre 2018, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri dell'8 novembre 2018. Proroga della vigenza della contabilità speciale n. 6111. (Ordinanza n. 1077). (24A01403) Pag. 57 (G.U. 18 marzo 2024 n. 65)

**MINISTERO DELL'INTERNO****COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (24A01416) Pag. 31 (G.U. 19 marzo 2024 n. 66)

**MINISTERO DELL'INTERNO****COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (24A01417) Pag. 31 (G.U. 19 marzo 2024 n. 66)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA****DECRETO 5 marzo 2024**

Linee guida operative cui si conformano le attività tecnico-scientifiche funzionali alla protezione dell'ambiente marino che comportano l'immersione subacquea in mare al di fuori degli ambiti portuali. (24A01461) Pag. 39 (G.U. 20 marzo 2024 n. 67)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE****DECRETO 9 febbraio 2024**

Gestione degli interventi compensativi dei danni subiti nel settore della pesca e dell'acquacoltura, nelle aree colpite da calamità naturali, ai sensi del decreto legislativo n. 102 del 29 marzo 2004 e del regolamento (UE) 2022/2473 della Commissione del 14 dicembre 2022. (24A01497) Pag. 9 (G.U. 21 marzo 2024 n. 68)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE**

**DECRETO 9 febbraio 2024**

Gestione degli interventi compensativi dei danni subiti nel settore della pesca e dell'acquacoltura, nelle aree colpite da avversità atmosferiche assimilabili a calamità naturali o eventi di portata catastrofica, da epizootie, da organismi nocivi e vegetali, nonché ai danni causati da animali protetti e da eventi di diffusione eccezionale di specie aliene invasive, ai sensi del decreto legislativo n. 102 del 29 marzo 2004 e del regolamento (UE) 2022/2473 della Commissione del 14 dicembre 2022. (24A01498) Pag. 12  
(G.U. 21 marzo 2024 n. 68)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 13 marzo 2024**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza dei gravi incendi e dell'eccezionale ondata di calore che a partire dal 23 luglio 2023 hanno interessato il territorio delle Province di Catania, di Messina, di Palermo e di Trapani. (Ordinanza n. 1078). (24A01533) Pag. 1  
(G.U. 23 marzo 2024 n. 70)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 13 marzo 2024**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 24 ottobre al 5 novembre 2023 nel territorio della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. (Ordinanza n. 1079). (24A01534) Pag. 1  
(G.U. 23 marzo 2024 n. 70)

**MINISTERO DELLA SALUTE****DECRETO 19 febbraio 2024**

Revisione delle patenti di abilitazione per l'impiego dei gas tossici rilasciate o revisionate nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2019. (24A01542) Pag. 36  
(G.U. 25 marzo 2024 n. 71)

**MINISTERO DELL'INTERNO****COMUNICATO**

Classificazione di un manufatto esplosivo. (24A01589) Pag. 46  
(G.U. 28 marzo 2024 n. 74)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 marzo 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi sismici verificatisi il giorno 9 marzo 2023 nel territorio dell'intero Comune di Umbertide in Provincia di Perugia, dalla frazione di Sant'Orfeto del Comune di Perugia, della parte centro-nord del Comune di Perugia e della parte ovest del Comune di Gubbio. (24A01684) Pag. 1  
(G.U. 30 marzo 2024 n. 76)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 marzo 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi sismici verificatisi il giorno 9 novembre 2022 nel territorio dei Comuni di Ancona, Fano e Pesaro. (24A01685) Pag. 1  
(G.U. 30 marzo 2024 n. 76)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 marzo 2024**

Proroga dello stato di emergenza 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 e di Forlì-Cesena e delle ulteriori ed eccezionali avverse condizioni meteorologiche verificatesi a partire dal 16 maggio 2023 nel territorio delle Province di Reggio-Emilia, di Modena, di Bologna, di Ferrara, di Ravenna, di Forlì-Cesena e di Rimini. (24A01686) Pag. 2  
(G.U. 30 marzo 2024 n. 76)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE****DECRETO 21 marzo 2024**

Designazione del laboratorio nazionale di riferimento nonché definizione dei requisiti dei laboratori che intendono proporsi come laboratori ufficiali per l'effettuazione di prove di laboratorio nell'ambito dei controlli ufficiali effettuati dagli organismi di controllo, intesi a verificare il rispetto della normativa in materia di produzione biologica ed etichettatura dei prodotti biologici. (24A01662) Pag. 8  
(G.U. 30 marzo 2024 n. 76)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 marzo 2024**

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 23 ottobre a 16 novembre 2023 nel territorio della Città metropolitana di Genova e della Provincia di La Spezia. (24A01640) Pag. 19  
(G.U. 2 aprile 2024 n. 77)

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

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive. (24A01652) Pag. 37 (G.U. 3 aprile 2024 n. 78)



**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

**© 2024 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.