



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Maggio 2024**

# **Fondazione Rubes Triva**

**24**ORE  
PROFESSIONALE

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

# Sommario

## ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE



Il 23 maggio, alle ore 10:00, presso il Salone Metaurense del Palazzo Ducale di Pesaro, la Fondazione Rubes Triva e l'Osservatorio Olympus dell'Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo" presentano l'evento del **Safety Love**, che si svolgerà nella serata di martedì 11 giugno e le giornate del **Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro** che si svolgeranno a **Pesaro dal 12 al 14 giugno**.

Il Festival, giunto alla **III Edizione**, organizzato in sinergia con Inail e dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA, si propone come luogo di confronto e dibattito in ambito europeo per la diffusione della cultura della sicurezza e la promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Le **"Politiche di prevenzione e tutela della persona che lavora"** è il tema scelto per questa edizione, che intende indirizzare il dibattito e stimolare la riflessione sul "lavoro" come ambito di espressione, realizzazione, integrazione e inclusione della persona.

La novità, inserita in occasione della terza edizione del Festival, sarà la serata ad ingresso gratuito del **"Safety love"**, uno spettacolo che coniugherà intrattenimento e temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di raccogliere le firme di adesione alla Carta di Urbino. L'evento, realizzato con la produzione esecutiva di iCompany, prevederà la partecipazione di dieci artisti che sul palco, allestito nella Piazza del Popolo di Pesaro, daranno voce ai dieci principi della Carta.

*Intervengono:*

**Emanuela Saveria Greco** – Prefetto Pesaro Urbino

**Daniele Vimini** – Vicesindaco Pesaro

**Angelo Curcio** – Presidente Fondazione Rubes Triva

**Giuseppe Mulazzi** – Direttore Fondazione Rubes Triva

**Paolo Pascucci** – Presidente Osservatorio Olympus e Professore ordinario Diritto del lavoro Università degli studi di Urbino "Carlo Bo"

**Massimo Bonelli** – CEO iCompany, Direttore Artistico Safety Love

Moderata:

**Anna Rita Ioni**, Giornalista

**PER SEGUIRE LA DIRETTA STREAMING**

<https://youtube.com/live/NmgkyVFt4Ds?feature=share>

TERZA EDIZIONE

12  
13  
14  
giugno  
due  
mila 24

POLITICHE DI PREVENZIONE E TUTELA DELLA PERSONA CHE LAVORA

La persona al centro: integrazione e inclusione

PESARO-PALAZZO DUCALE

FONDAZIONE RUBES TRIVA  
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

1906 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO

OLYMPUS

PRESTO SARÀ POSSIBILE ISCRIVERSI ALLE VARIE SESSIONI ED EVENTI D'INTERESSE!

serata evento dedicata a

**La Carta di Urbino**

Per il benessere della persona che lavora

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>



La Fondazione Rubes Triva è partner della piattaforma "CompaniesForDemocracy" a cura dell'associazione europea SGI Europe.

La piattaforma Companies For Democracy ha l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento delle imprese a sostegno di un'Unione europea dinamica e democratica, sostenendo la responsabilità civica, la trasparenza e imparzialità. In virtù di tali aspetti la Fondazione sceglie di aderire a tale iniziativa per rafforzare la democrazia, promuovere elezioni libere, eque e rappresentative, consolidando al contempo la legittimità e il valore aggiunto dell'Ue. "Il

benessere inizia con la sicurezza sul lavoro. Il futuro inizia con il tuo voto" l'8 e il 9 giugno usa il tuo voto alle prossime elezioni europee.

<https://www.companiesfordemocracy.eu/>

**NEWS E APPROFONDIMENTI****Visita medica dopo 60 giorni di assenza per malattia, obblighi e procedure***Gianluca Pillera,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 1° maggio 2024*

6

**Sicurezza sul lavoro: cambiano sanzioni, responsabilità, incentivi***Giampiero Falasca,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 29 aprile 2024*

10

**RSU ed RLS: le scadenze degli incarichi non sono collegate***Barbara Garbelli,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 29 aprile 2024*

13

**Clima: Onu, 70% lavoratori esposti a rischi salute per riscaldamento globale***Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

15

**Lavoro: Brunetta, su sicurezza serve un grande patto sociale che coinvolga tutti***Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

16

**Lavoro: Cgil e Inca, tutela è pilastro Costituzione, infortuni inaccettabili***Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

18

**Il modello OT23/2025 attribuisce nuovo valore alla rilevazione dei «near miss»***Barbara Garbelli,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 aprile 2024*

19

**Patente a punti e modelli 231, nuovi meccanismi di prevenzione nei cantieri edili***Vincenzo Candido Renna e Pierandrea Fulgenzi,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 24 aprile 2024*

23

**Riduzione del premio Inail con gli standard Esg***Barbara Garbelli,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 22 aprile 2024*

27

**Così cambiano le regole per la sicurezza***Claudio Tucci, Giorgio Pogliotti,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 20 aprile 2024*

30

**Decurtazione dei crediti graduata sulla gravità di incidenti e infortuni***Luigi Caiazza, Matteo Prioschi, Roberto Caiazza**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 19 aprile 2024*

34

**Patente a punti con requisiti autocertificati***Antonella Iacopini,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 19 aprile 2024*

36

---

**SENTENZE**

---

**Infortunio sul lavoro: negligenza e imprudenza del lavoratore e responsabilità del datore**

*a cura della Redazione Diritto,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 23 aprile 2024*

38

---

**Infortunni, la negligenza del lavoratore non salva l'azienda**

*Alessandro De Nicola,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 16 aprile 2024*

41

---

**Lavori in condominio: dei sinistri risponde l'amministratore solo se è provata la sua ingerenza**

*Rosario Dolce,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 19 aprile 2024*

44

---

**Onere di allegazione limitato per il dipendente infortunato**

*Marco Tesoro,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 10 aprile 2024*

46

---

**L'ESPERTO RISPONDE**

48

---

**RASSEGNA NORMATIVA**

52

---

**Chiusa in redazione il 3 maggio 2024**

*news e approfondimenti*

## Visita medica dopo 60 giorni di assenza per malattia, obblighi e procedure

Gianluca Pillera,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 1° maggio 2024*

*Va programmata immediatamente dopo la scadenza del certificato di malattia e, in ogni caso, prima del rientro effettivo del lavoratore in azienda.*

La sorveglianza sanitaria è fondamentale per tutelare la salute dei lavoratori. In caso di assenza superiore a 60 giorni per motivi di salute, il datore di lavoro deve sottoporre il dipendente a visita medica prima del rientro. Scopriamo gli obblighi, le procedure e le conseguenze del mancato rispetto di questa norma.

Nelle aziende può capitare che un dipendente debba assentarsi dal lavoro per un periodo prolungato, anche superiore a due mesi, a causa di una malattia o di un infortunio. Per garantire la sicurezza del lavoratore, il decreto legislativo 81/08 ha previsto degli obblighi specifici riguardanti le visite mediche a cui sottoporsi al momento del rientro in azienda.

Le aziende in cui i lavoratori svolgono mansioni per le quali il Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr) indica la presenza di rischi professionali, e che quindi prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria secondo il decreto legislativo 81/2008, devono sottoporre il dipendente assente per più di 60 giorni a una visita medica di idoneità prima di permettergli di riprendere le proprie attività lavorative. Il lavoratore potrà tornare a svolgere le sue mansioni solo dopo aver ottenuto la dichiarazione di idoneità rilasciata dal medico competente. In assenza di tale documento, il dipendente non è autorizzato a riprendere il proprio lavoro.

### **Perché è necessaria la visita medica dopo 60 giorni di assenza?**

Un'assenza dal lavoro di 60 giorni rappresenta un lasso di tempo significativo, spesso causato da patologie o infortuni di notevole entità. È proprio in virtù della potenziale gravità delle condizioni di salute del lavoratore che il legislatore ha previsto l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di sottoporre il dipendente a una visita di idoneità con il medico competente prima del suo rientro in azienda.

La visita di idoneità con il medico competente si pone, dunque, come uno strumento essenziale per garantire la tutela della salute del lavoratore e per consentire un reinserimento graduale e consapevole nell'ambiente lavorativo.

Attraverso un'attenta analisi delle condizioni del dipendente, il medico può valutare la sua effettiva capacità di riprendere le mansioni precedentemente svolte o, se necessario, suggerire un adattamento delle stesse alle mutate esigenze dell'individuo.

### **Conseguenze del mancato rispetto dell'obbligo di visita medica**

L'inadempienza del datore di lavoro nell'assolvere l'obbligo di sottoporre il dipendente a visita medica dopo un'assenza per malattia superiore a 60 giorni comporta severe sanzioni previste dalla normativa italiana.

Tale negligenza viene considerata una grave mancanza di responsabilità e di attenzione verso la salute e la sicurezza del lavoratore, il quale, in assenza di un'adeguata valutazione delle proprie condizioni psicofisiche, si troverebbe esposto a rischi notevolmente superiori rispetto a quelli affrontati da un collega in buono stato di salute impiegato nelle medesime mansioni.

In caso di inottemperanza a questo obbligo, il datore di lavoro si rende vulnerabile ad azioni legali volte a far valere la sua responsabilità per l'aggravamento della situazione del dipendente.

D'altra parte, qualora sia il lavoratore stesso a rifiutarsi di sottoporsi alla visita di idoneità dopo il periodo di assenza stabilito, egli potrebbe incorrere in provvedimenti disciplinari, come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso, un'eventualità già verificatasi in diverse realtà aziendali del nostro Paese.

È comprensibile che, in alcune circostanze, i lavoratori possano temere di essere dichiarati inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni a seguito della visita medica, con il conseguente rischio di perdere il posto di lavoro. Tuttavia, è fondamentale sottolineare che la non idoneità non si traduce automaticamente in un allontanamento dall'azienda, ma può comportare un adattamento delle mansioni, temporaneo o permanente, alle mutate condizioni di salute del dipendente.

### **Comunicazione degli obblighi ai lavoratori**

Per garantire il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il decreto legge 300/70 definisce le modalità attraverso le quali i datori di lavoro devono informare i propri dipendenti riguardo all'obbligo di sottoporsi a visita medica dopo un'assenza per malattia o infortunio superiore a 60 giorni.

Il legislatore suggerisce due principali strumenti di informazione. In primo luogo, si consiglia di affiggere un avviso al personale in un luogo facilmente accessibile a tutti i lavoratori, in modo da garantire la massima visibilità e

diffusione del messaggio. Questo avviso dovrebbe contenere informazioni precise sulle circostanze che richiedono la visita medica, sulle tempistiche entro cui effettuarla e sulle conseguenze derivanti dal mancato adempimento dell'obbligo.

In secondo luogo, è opportuno che il datore di lavoro invii a ciascun dipendente un messaggio privato, firmato e datato, in cui ribadisce l'importanza della visita medica dopo un periodo di assenza prolungato.

Questa comunicazione personalizzata consente di instaurare un rapporto diretto con il lavoratore, dimostrando l'attenzione dell'azienda verso il suo benessere e la volontà di accompagnarlo nel processo di reinserimento lavorativo.

Procedura per la visita medica dopo un'assenza superiore a 60 giorni

Al termine del periodo di assenza per malattia, il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare tempestivamente il dipendente presso il medico competente per effettuare la visita di idoneità, prima che quest'ultimo possa riprendere le proprie mansioni lavorative. Tale visita deve essere programmata immediatamente dopo la scadenza del certificato di malattia e, in ogni caso, prima del rientro effettivo del lavoratore in azienda.

Qualora il medico competente non sia disponibile nell'immediato, è necessario che lavoratore e datore di lavoro si confrontino per individuare una soluzione che consenta di gestire adeguatamente il periodo di attesa, tutelando al contempo le esigenze di entrambe le parti. In questi casi le giornate di attesa per la visita medica possono essere coperte attraverso diversi strumenti, quali l'utilizzo di ferie maturate, la fruizione di permessi, la riduzione dell'orario di lavoro (RoL) o il ricorso alla banca ore, se prevista dal contratto di lavoro.

### **Esito della visita medica e obblighi del medico competente**

Il medico competente, al termine della visita, è tenuto a dichiarare il dipendente idoneo o non idoneo al rientro in azienda nella sua posizione originaria.

La non idoneità può presentarsi in due forme:

- temporanea,
- permanente.

Nel primo caso, si prevede che il lavoratore possa recuperare le proprie capacità psicofisiche dopo un periodo di adattamento o di cura, mentre nel

secondo caso le limitazioni riscontrate sono considerate stabili nel tempo.

### **Ricorso in caso di disaccordo con la dichiarazione di non idoneità**

Se il lavoratore non concorda con la dichiarazione di non idoneità emessa dal medico competente dopo la visita medica successiva a 60 giorni di assenza, può presentare ricorso all'Organo di Vigilanza territoriale. Questo ente può confermare la non idoneità dichiarata dal medico competente oppure rivalutarla, consentendo al lavoratore di riprendere la propria attività o di essere assegnato a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

Il diritto al ricorso rappresenta una tutela fondamentale per i lavoratori, garantendo loro la possibilità di far valere le proprie ragioni e di ottenere un riesame della propria situazione qualora ritengano che la valutazione del medico competente sia stata inadeguata o non sufficientemente approfondita. Questo strumento di garanzia contribuisce a preservare la salute e la dignità dei dipendenti, assicurando al contempo il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e il bilanciamento tra le esigenze produttive dell'azienda e il benessere dei lavoratori.

*news e approfondimenti*

## Sicurezza sul lavoro: cambiano sanzioni, responsabilità, incentivi

*Giampiero Falasca,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 29 aprile 2024*

Sanzioni più dure e regole più stringenti per rendere gli appalti più sicuri. Una delle misure individuate dal Governo per tentare di ridurre l'incidenza e la gravità degli infortuni sul lavoro consiste nell'inasprimento delle sanzioni e delle regole applicabili agli appalti e ai subappalti, quelle forme – indispensabili – di decentramento produttivo più utilizzate per realizzare e fornire opere e servizi complessi.

Le disposizioni introdotte dal DL 19/2024 (che contiene nuove misure per l'attuazione del Pnrr), appena convertito in legge, sono di natura diversa: riguardano sanzioni, responsabilità e incentivi.

È stato innanzitutto rafforzato il regime sanzionatorio applicabile nel caso di appalto illecito (ma anche nel caso di distacco illecito), che si verifica quando l'appaltatore non è una vera impresa ma un semplice intermediario fittizio, che si limita a fornire la manodopera.

Per questa ipotesi, vengono reintrodotte alcune sanzioni penali che, negli ultimi due decenni, sono entrate e uscite più volte nel nostro ordinamento. La riforma stabilisce la sanzione, ferme restando tutte le altre di natura amministrativa, dell'arresto per un mese o, in alternativa, dell'ammenda pari a 60 euro al giorno per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata in cui è avvenuta la prestazione.

Questa sanzione è applicata sia allo pseudo appaltatore sia al committente, e viene aggravata nel caso in cui l'illiceità dell'appalto ricada in una ipotesi di somministrazione fraudolenta, ipotesi che si verifica quando la fattispecie «è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore». Se si verifica questa aggravante, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di lavoro. Difficile capire quando ricorre il «dolo specifico» che fa scattare la fraudolenza: qualche utile indicazione si può trarre dalla circolare 3/2019 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con la quale furono individuati una serie di elementi sintomatici come, ad esempio, il mancato rispetto degli imponibili contributivi, la violazione dei divieti della

somministrazione o delle regole sui distacchi transnazionali illeciti.

Ulteriori aggravanti determinano un aumento delle sanzioni: in caso di recidiva nel triennio per gli stessi illeciti, le ammende sono aumentate del 20%, con l'arresto fino a 18 mesi (l'ammenda viene sestuplicata quando è accertato lo sfruttamento di minori). In ogni caso, precisa la legge, le sanzioni non possono essere inferiori a 5mila euro e superiori a 50mila euro.

Appartengono al secondo gruppo di misure, quello che interviene sulle responsabilità, sia la norma che rafforza gli obblighi retributivi verso i lavoratori impiegati nell'appalto (...), sia la norma che, superando alcune incertezze giurisprudenziali, stabilisce che l'istituto della responsabilità solidale negli appalti trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco illecito.

È stato rafforzato, negli appalti pubblici e privati in edilizia, l'obbligo di verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.

Sempre in tema di responsabilità, va ricordata l'introduzione della cosiddetta "patente" a punti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, un meccanismo di qualificazione e selezione delle imprese che sarà operativo dal 1° ottobre 2024. La patente ha un punteggio iniziale di 30 crediti e subisce decurtazioni variabili in base alla gravità della violazione commessa. Per lavorare nei cantieri sarà necessario che sulla patente a punti siano presenti almeno 15 crediti residui, pena il pagamento di sanzioni amministrative.

È stato infine rafforzato il collegamento tra Durc e incentivi, ed è prevista una «lista di conformità»: un elenco in cui sono inseriti i datori di lavoro che in seguito a ispezioni sono risultati immuni da irregolarità. I datori di lavoro, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, non saranno sottoposti a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento e le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

## GLI INTERVENTI

### SANZIONI

**Regolarità contributiva:** Il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è condizionato all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

**Appalto e distacco illecito:** Arresto per un mese o, in alternativa, ammenda

pari a 60 euro al giorno per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata in cui è avvenuta la prestazione. Aggravante per la somministrazione fraudolenta

## RESPONSABILITÀ

**Trattamento economico:** C'è l'obbligo di attribuire ai lavoratori 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

**Responsabilità solidale:** La responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco

**"Patente" a crediti:** Meccanismo di qualificazione e selezione delle imprese che operano nei cantieri. La patente è rilasciata con un punteggio iniziale di 30 crediti e subisce delle decurtazioni variabili a seconda della gravità della violazione commesse.

**Verifica della congruità:** Il responsabile del progetto, negli appalti pubblici e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva

## INCENTIVI

**Lista di conformità:** Se all'esito di accertamenti ispettivi non emergono violazioni o irregolarità, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive l'impresa, previo assenso, in un elenco informatico

*news e approfondimenti*

## RSU ed RLS: le scadenze degli incarichi non sono collegate

*Barbara Garbelli,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 29 aprile 2024*

*Quali sono i principi che disciplinano i due ruoli.*

Il RLS, acronimo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è, in base alle definizioni dell'articolo 2, Dlgs 81/2008, "la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro".

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza si configura, dunque, come un punto di riferimento per i lavoratori in relazione agli aspetti di prevenzione e protezione in ambiente di lavoro e, pertanto, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione aziendale, l'RLS:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente dal Datore di lavoro e/o dirigente in merito la valutazione dei rischi e alle misure di miglioramento;
- c) è consultato sulla designazione del RSPP, del Medico Competente, degli ASPP e degli addetti alle emergenze;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve informazioni e documentazione in merito alla valutazione dei rischi;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione e un aggiornamento adeguati;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- j) partecipa alla riunione periodica;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti, non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La sua elezione (o designazione) è considerata un adempimento obbligatorio per qualsiasi impresa, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati ed il comma 6 dell'articolo 47, Dlgs 81/2008 pone convenzionalmente la sua elezione in corrispondenza della giornata mondiale della sicurezza, fissata nel 28 aprile 2024.

In base alle previsioni dell'articolo 47, comma 3, Dlgs 81/2008, nelle imprese che occupano fino a 15 lavoratori l'RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, o individuato nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, secondo quanto previsto dall'art.48 (in questo caso si parla di RLST, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale).

Al comma 4 del medesimo articolo, invece, si dispone che per le aziende che occupano più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, RSU (in loro assenza l'elezione avviene mediante i lavoratori come previsto dal comma 3, per le regole ordinarie).

In entrambi i casi, la nomina assegnata (al RLS e al RSU) ha una validità di 3 anni, sostanzialmente coincidente, ma quali conseguenze può comportare la decadenza dall'incarico di RSU in relazione all'incarico di RLS?

In caso di decadenza della RSU i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione, nel rispetto della durata dell'incarico, fissata in tre anni.

All'atto della scadenza, il datore di lavoro ne darà comunicazione ai lavoratori, che provvederanno a nuova elezione alle condizioni già commentate in precedenza.

Qualora invece, all'atto della votazione non siano presenti RSU in azienda, i lavoratori procederanno alla votazione o designazione in applicazione delle regole ordinarie previste dall'articolo 47, comma 3, Dlgs 81/2008, votando fra la totalità dei lavoratori occupati in azienda e non più soltanto fra i rappresentanti sindacali.

*news e approfondimenti*

## Clima: Onu, 70% lavoratori esposti a rischi salute per riscaldamento globale

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

Il 70% dei lavoratori a livello globale ha alte probabilità di essere esposto a rischi per la salute legati ai cambiamenti climatici. È quanto emerge dal rapporto "Garantire la sicurezza e la salute sul lavoro in un clima che cambia" dell'International Labour Organization (Ilo) delle Nazioni Unite. Secondo gli esperti, il surriscaldamento globale ha già un grave impatto sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori in tutte le regioni del mondo. Infatti, secondo i dati più recenti (risalenti al 2020), oltre 2,4 miliardi di lavoratori (su una forza lavoro globale di 3,4 miliardi) potrebbero trovarsi a svolgere le loro mansioni con temperature eccessive. Negli ultimi anni questa cifra è aumentata: dal 65,5% del 2000 al 70,9% del 2020. Inoltre, sono stati 18.970 i lavoratori morti a causa delle condizioni climatiche estreme, mentre ammontano a 2,09 milioni gli anni di vita persi o compromessi a causa di incidenti o infortuni (22,87 milioni in tutto) avvenuti a causa del caldo eccessivo, di incendi, tempeste o altri fenomeni. Questa quota esclude i 26,2 milioni di persone in tutto il mondo che vivono con malattie renali croniche legate allo stress da calore sul posto di lavoro.

Il cambiamento climatico, secondo l'Ilo, ha però anche effetti indiretti sulla salute dei lavoratori: tra questi ci sono cancro, malattie cardiovascolari, malattie respiratorie, disfunzioni renali e condizioni di salute mentale. Più di un miliardo e mezzo di professionisti (1,6 mld) sono esposti alle radiazioni Uv, con oltre 18.960 decessi ogni anno legati al lavoro dovuti a tumori della pelle. Una cifra simile è esposta quasi quotidianamente a inquinamento atmosferico sul luogo di lavoro, con 860.000 decessi all'anno tra chi svolge mansioni all'aperto. Oltre 870 milioni di lavoratori nel settore agricolo sono poi esposti ai pesticidi, con oltre 300.000 decessi attribuiti ogni anno all'avvelenamento causato da tali sostanze e 15.000 alle malattie parassitarie trasmesse da diversi vettori. "È chiaro che il cambiamento climatico sta già creando rischi significativi per la salute dei lavoratori - ha affermato Manal Azzi, responsabile della sicurezza e della prevenzione sul luogo di lavoro dell'International Labour Organization - Le considerazioni sulla sicurezza e la salute sul lavoro devono diventare parte delle nostre risposte al cambiamento climatico, sia nelle politiche che nelle azioni. Lavorare in ambienti sicuri e sani è uno dei principi e diritti fondamentali del lavoro".

*news e approfondimenti*

## Lavoro: Brunetta, su sicurezza serve un grande patto sociale che coinvolga tutti

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

"La sicurezza sul lavoro è la cartina di tornasole con cui possiamo misurare il livello di benessere e il grado di civiltà, di democrazia e di giustizia sociale di una società. Un Paese che in un anno conta più di mille morti sul lavoro non può dirsi un Paese civile. Tragedie come quella nel cantiere edile di Firenze o come quella nella centrale idroelettrica di Suviana, solo per citare gli ultimi due eventi di maggior rilievo e drammaticità, sono inaccettabili, non degne della nostra democrazia, intollerabili in una Repubblica fondata sul lavoro. Le parti sociali, nel sistema delle relazioni di lavoro e della contrattazione collettiva possono dare un contributo fondamentale".

Lo afferma il presidente del Cnel Renato Brunetta, in occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro.

"Come Cnel abbiamo avviato un percorso di analisi e studio, per arrivare a proporre un disegno di legge in materia nel prossimo autunno, che possa concretamente produrre un quadro regolatorio rinnovato, in grado di spingere verso un rapido miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro e a una riduzione del numero di infortuni sul lavoro nel nostro Paese, con particolare riferimento a quelli con esito mortale. Ma serve innanzitutto un nuovo grande patto sociale, che coinvolga tutti, Stato, governo, sindacati, imprese, famiglie e volontariato" esorta.

"Un patto di alto profilo - indica Brunetta - che impegni ogni istituzione e ciascun rappresentante dei corpi intermedi per un immediato agire concordemente almeno su tre punti qualificanti sui quali non è più possibile ormai rimanere timidi: la valutazione dei rischi deve essere imprescindibilmente legata alla individuazione dei pericoli e gli uni e gli altri devono essere immediatamente e in modo semplice resi noti ai lavoratori; nessuna lavoratrice e nessun lavoratore deve iniziare una attività lavorativa senza una formazione specifica essenziale sulle caratteristiche di pericolo e di rischio più rilevanti nel settore; le istituzioni e le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, anche tramite gli organismi paritetici, devono assicurare alle aziende, specialmente alle Pmi, l'assistenza e la consulenza necessarie per il miglioramento degli standard di sicurezza nel lavoro. Dal nuovo patto sociale, che dovrà necessariamente tener conto non solo dello sviluppo tecnologico ma

anche dell'avvento della intelligenza artificiale, potrà sorgere una spinta verso una maggiore diffusione della cultura della prevenzione, in un contesto di legalità del lavoro per garantire sicurezza e dignità alla persona che lavora”.

*news e approfondimenti*

## Lavoro: Cgil e Inca, tutela è pilastro Costituzione, infortuni inaccettabili

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 28 aprile 2024*

“Il diritto al lavoro e la tutela del lavoro sono i pilastri della nostra Costituzione, ma in Italia il numero degli infortuni, anche mortali, e delle malattie professionali sono inaccettabili”. Ad affermarlo, in una nota, Cgil nazionale e Inca in occasione della Giornata mondiale della salute e sicurezza sul lavoro.

“Ogni giorno si muore sul lavoro. In questi giorni abbiamo assistito all’ennesima strage sul lavoro, a Suviana, dopo Brandizzo e Firenze. A febbraio 2024 - ricordano Cgil e Inca - i morti sul lavoro sono già 119, il 19% in più rispetto allo stesso periodo 2023. Nel 2023 sono morti 1.041 lavoratori e lavoratrici. Nel 2023 gli infortuni sul lavoro hanno riguardato 585.000 lavoratori e lavoratrici”. Inoltre, aggiungono Cgil e Inca “di lavoro ci si può ammalare”. Le malattie professionali denunciate, sottolineano: “Seppur in aumento rispetto agli anni precedenti, +19,7% (72.754), sono ancora ampiamente sottostimate, sebbene decine di migliaia di persone soffrano a causa delle patologie contratte in ambito lavorativo”.

“É arrivato l’ok definitivo del Senato al dl Pnrr e - proseguono Cgil e Inca - le misure riguardanti la salute e sicurezza non vanno nella giusta direzione: la patente a punti non è quello che avevamo richiesto, così non va. È necessario e non più rinviabile un rinnovato atto di responsabilità del Governo e delle Istituzioni per ridurre le morti sul lavoro e gli infortuni. Bisogna rafforzare ed estendere la rappresentanza sindacale e la Contrattazione su questi temi”. E a tutte le lavoratrici e ai lavoratori che hanno subito un infortunio sul lavoro o che pensano di avere contratto una malattia professionale rivolgono l’appello di contattare il Patronato Inca Cgil, per “ottenere il riconoscimento del danno subito e le giuste tutele. La salute è importante”.

*news e approfondimenti*

## **Il modello OT23/2025 attribuisce nuovo valore alla rilevazione dei «near miss»**

*Barbara Garbelli,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 aprile 2024*

*L'adozione di sistema d'intervento su eventi potenzialmente dannosi per i lavoratori inserito dall'Inail fra gli indici di premialità.*

Con pubblicazione del modello OT23 per l'anno 2025, l'Inail ha istituito una sezione del modello dedicata al sistema di rilevazione dei near miss (o mancati infortuni), premiando il comportamento virtuoso di quei datori di lavoro che adottano un sistema di rilevazione e intervento su eventi potenzialmente dannosi per i lavoratori che non sono sfociati in un evento infortunistico.

Il near miss (o in italiano, quasi incidente o quasi infortunio), è un evento che, per definizione, avrebbe potuto causare danni alle persone, ma solo per condizioni favorevoli e/o casuali, non lo ha prodotto: differisce pertanto dagli eventi di infortunio in relazione alla mancanza di danni per la persona coinvolta.

Dalla definizione di near miss emerge un concetto fondamentale in relazione al Dlgs 81/2008, ovvero la necessità di valutare la probabilità del danno legata all'evento stesso e al pericolo (così come previsto dalle disposizioni dell'articolo 2 del Dlgs 81/2008) e le cause connesse alla loro manifestazione possono consistere nella messa in atto di comportamenti pericolosi, nel mancato rispetto di prescrizioni e/o procedure di lavoro o, ancora, in carenze strutturali, organizzative e tecniche.

La segnalazione dei near miss assume una rilevanza strategica per l'organizzazione aziendale, consentendo di investire in attività di monitoraggio e miglioramento costante delle condizioni di sicurezza.

A tal proposito giova ricordare che il legislatore non ha previsto registrazione, analisi e trattamento dei near miss come specifico obbligo di legge penalmente sanzionato quale reato di puro pericolo, così come l'ente di vigilanza non può sanzionare per reato di puro pericolo un datore di lavoro che non esibisce una formale registrazione dei near miss.

Solo qualora l'impresa adotti un sistema di norme volontarie, quali la certificazione di qualità o l'adozione di un sistema di gestione ex Dlgs

231/2001 la registrazione di tali eventi assume carattere di obbligatorietà.

Pertanto, la mancata analisi e registrazione del near miss non invalida i contenuti e l'efficacia del documento di valutazione dei rischi (Dvr), ma rende fortemente carente il sistema prevenzionale aziendale.

Già in precedenza l'Inail è intervenuto sul tema, realizzando il documento "Gestione degli incidenti. Procedura per la segnalazione dei near miss", la cui prima stesura risale al marzo 2018.

La procedura di gestione degli incidenti proposta dall'Inail attraverso questo documento, rappresenta un momento essenziale nella implementazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro e ha lo scopo di definire nel dettaglio il flusso di comunicazione della segnalazione di incidente fino alla sua risoluzione, in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento; nello specifico, il testo ha come obiettivo quello di supportare le imprese nel percorso di miglioramento delle performance di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, lo sviluppo e il trasferimento di metodologie e strumenti operativi per la gestione degli incidenti, e rispondono ad indicazioni espresse a livello nazionale e comunitario quali:

- la standardizzazione di metodologie e strumenti condivisi dal sistema di prevenzione;
- il rafforzamento dell'integrazione dei dati e delle informazioni volte al miglioramento degli interventi di prevenzione;
- lo sviluppo delle attività di applicazione nella prevenzione con verifica dell'efficacia dei risultati dell'intervento di supporto alle aziende;
- lo sviluppo e il trasferimento di strumenti di supporto per migliorare l'applicabilità delle norme e l'efficacia dei sistemi di controllo dei rischi presenti nelle aziende;
- l'approccio gestionale volto al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza in azienda, rafforzandone le capacità di autovalutazione tramite l'impiego di indicatori di efficacia dei sistemi di controllo del rischio tramite il coinvolgimento di tutti gli operatori secondo le proprie responsabilità.

Con il modello OT23 l'Istituto torna sul tema, confermando i contenuti già espressi nei documenti tecnici in precedenza condivisi e decide di annoverare questa misura fra quelle che costituiscono indice di premialità all'interno del modello OT23 (pubblicato nella sua nuova versione 2025 lo scorso 22 aprile sul

portale [www.inail.it](http://www.inail.it) alla sezione "Atti e documenti - Istruzioni operative").

Nello specifico, il sistema premiale varia in funzione delle dimensioni aziendali e del numero di near miss rilevati e registrati: ai fini dell'attuazione dell'intervento il numero minimo dei mancati infortuni, registrati all'anno, richiesti per tale intervento è in funzione delle dimensioni aziendali e del settore in cui si opera; in presenza di più settori, prevale il settore assicurativo (Grandi Gruppi delle Tariffe dei premi) a cui è addetto il maggior numero di lavoratori. Su tale base:

- a. per le aziende fino a 20 lavoratori il numero minimo di mancati infortuni è pari a 4;
- b. per le aziende con oltre 20 lavoratori, il numero minimo di mancati infortuni si calcola dalla seguente formula: numero di dipendenti azienda x coefficiente di settore.

La procedura di rilevazione e analisi dei mancati infortuni deve fornire elementi per:

- a. identificare, raccogliere e analizzare gli incidenti verificatisi in occasione di lavoro e relativi al personale, agli appaltatori ed ai subappaltatori all'interno dei luoghi di lavoro;
- b. risalire alle cause dirette, indirette e radice degli eventi
- c. individuare e applicare le adeguate misure correttive e preventive;
- d. garantire un'opportuna comunicazione biunivoca e assicurare un'immediata risposta alla segnalazione (feedback) in fase iniziale, di lavorazione sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione, dell'esito finale.

È ritenuta documentazione probante:

1. La procedura aziendale di rilevazione e analisi dei mancati infortuni;
2. L'elenco aggregato del totale di mancati infortuni rilevati nell'anno 2024, suddivisi per reparto e attività
3. Le schede di rilevazione, analisi e trattamento, nel limite massimo di 50 eventi, estratti tra quelli rilevati nell'anno 2024 nelle quali siano indicate e descritte:
  - a. Le cause di ogni singolo evento/circostanza;
  - b. le azioni correttive intraprese a breve termine;

c. le misure di miglioramento a lungo termine adottate per impedire il ripetersi di ogni singolo evento/circostanza.

I moduli (schede) da utilizzare per la rilevazione, l'analisi e il trattamento dei mancati infortuni, in cui riportare la descrizione dell'evento, le cause e le corrispondenti azioni correttive e misure intraprese per evitarne il ripetersi, sono in allegato al modello OT23 e derivano dall'Istruzione operativa contenuta nel documento tecnico "Il supporto alle aziende per la segnalazione e analisi dei near miss: proposta di un modello", disponibile al seguente link: [https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-supporto-aziende-segnalazione-analisi-near-miss\\_6443203261548.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-supporto-aziende-segnalazione-analisi-near-miss_6443203261548.pdf), realizzato nell'ambito del protocollo d'intesa tra Inail e Confimi Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.

*news e approfondimenti*

## Patente a punti e modelli 231, nuovi meccanismi di prevenzione nei cantieri edili

*Vincenzo Candido Renna e Pierandrea Fulgenzi \**

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 24 aprile 2024*

*Dal 1° ottobre 2024, per poter operare nei cantieri temporanei o mobili, imprese e lavoratori autonomi saranno tenuti al possesso della nuova patente digitale.*

Con l'obiettivo di contrastare il lavoro sommerso e vigilare in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Decreto PNRR ha introdotto un nuovo meccanismo di prevenzione nei cantieri edili, che prevede un sistema fondato sulla patente a punti e che sarà operativo dal 1° ottobre 2024.

Si può affermare come, a seguito di questo intervento normativo, sia stata posta una pietra miliare in materia, atteso che appare del tutto evidente la volontà dell'Esecutivo di arginare il più possibile il fenomeno della mancanza di sicurezza in tutte quelle attività che espongono i lavoratori a rischi per la loro salute.

Viene, pertanto, stabilito che le imprese e i lavoratori autonomi per poter operare nei cantieri temporanei o mobili per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile saranno tenuti al possesso della nuova patente digitale, che sarà dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti (c.d. dote iniziale).

L'art. 29 del D.L. 19/2024, al comma 19, innova l'ordinamento sotto questo punto di vista, poiché riscrivendo l'art. 27 del D.Lgs. 81/2008, introduce un importante strumento per imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei e mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. A) D.Lgs. 81/2008.

Trattasi di un intervento normativo che coinvolge tutte le attività classiche all'interno dei cantieri edili: costruzione; manutenzione; riparazione; demolizione di opere fisse permanenti e temporanee; nonché attività di conservazione; risanamento; ristrutturazione o equipaggiamento e trasformazione delle stesse con utilizzo di cemento armato; metallo; legno e materiali vari di costruzione.

Tuttavia, merita di essere sottolineato l'approccio olistico dell'intervento normativo in esame, poiché non vi è solo un coinvolgimento dell'attività edile

in senso stretto, ma anche di tutte le attività connesse alle opere che devono essere realizzate nei cantieri.

Il fenomeno, pertanto, ricomprende: opere stradali; ferroviarie; idrauliche; marittime ed idroelettriche oltre le parti strutturali delle linee e degli impianti elettrici.

La patente è rilasciata in formato digitale dalla sede territoriale dell'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro).

Condizione per il rilascio è che i legali rappresentanti dell'impresa o i lavoratori autonomi siano in possesso dei seguenti requisiti:

- Iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
- Adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obiettivi formativi di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 (formazione dei lavoratori e loro rappresentanti);
- Adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi ex D.Lgs. 81/2008;
- Possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva in corso di validità (DURC);
- Possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- Possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

In sostanza, il mancato possesso della c.d. patente a punti, rilasciata in formato digitale dall'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro), ovvero la sussistenza di un punteggio insufficiente comporterà – tra l'altro – il pagamento di una sanzione amministrativa da €6.000,00 a €12.000,00, oltre, naturalmente, all'inibizione dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il sistema, fino a quando non entrerà a pieno regime, prevederà la possibilità di accesso all'attività di lavoro anche in assenza di patente, in attesa del rilascio, salvo esplicito provvedimento inibitorio da parte del competente INL.

Una volta che la patente verrà rilasciata il meccanismo di funzionamento è perfettamente sovrapponibile a quello della patente di guida, per la quale sono previsti particolari requisiti per il rilascio del documento e, in caso di specifiche violazioni, il titolare della patente subirà una decurtazione dei crediti.

Nel caso oggetto di attenzione, determinati eventi, accertati dalle Autorità competenti con provvedimenti definitivi frutto di riscontro delle infrazioni

previste in modo tassativo dalla Legge (es. violazioni di cui all'All. n. I del D.Lgs. 81.2008; responsabilità del Datore di lavoro in caso di infortunio che abbia avuto per conseguenza: morte, inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale; inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 40 giorni), determineranno la decurtazione di punti dalla patente che giungendo al di sotto della soglia critica dei 15 punti determinerà l'inibizione all'accesso ai cantieri da parte degli operatori (si fa presente che all'esito di un unico accertamento è previsto che non possano essere decurtati più di 20 punti dalla patente).

Ora, per quanto riguarda le modalità di aumento del punteggio della patente, il sistema incentiva le imprese ed i lavoratori autonomi da un lato il recupero dei punti in precedenza decurtati e dell'altro l'aumento della dote iniziale (30 punti), nell'ottica di una valorizzazione della cultura della sicurezza e della prevenzione all'interno dei luoghi di lavoro.

Pertanto, a livello territoriale, sarà compito del competente INL accertare la sussistenza delle condizioni per il riconoscimento del punteggio premiale, a fini di recupero o di implementazione della dote di cui alla patente.

I crediti decurtati, pertanto, potranno essere reintegrati a seguito della frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti di sospensione, dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciascun corso consentirà di riacquistare cinque crediti.

I crediti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di 15.

Trascorsi due anni, la patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di dieci crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti.

Sotto questo punto di vista, proprio in ragione della finalità di questo intervento normativo – cioè a dire il raggiungimento di uno standard di sicurezza più elevato per le imprese che operano nei cantieri edili – questo nuovo meccanismo prevede l'attribuzione di 5 ulteriori crediti in favore delle imprese che adottino un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Viene, infatti, richiamato l'art. 30 D.Lgs. 81/2008 – che è dedicato proprio ai modelli di organizzazione e gestione (MOG) – il quale rimanda al modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere quella efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D.Lgs.

231/2001. Tale norma, al comma 1, precisa come il modello, per avere efficacia esimente, debba essere adottato ed efficacemente attuato e questo in presenza di determinate caratteristiche che possano rendere la sua vigenza effettiva.

Tale aspetto dimostra, ancora una volta, come sia importante per imprese e lavoratori autonomi dotarsi di un adeguato e funzionante MOG, poiché esso è strumento fondamentale per controllare le aree di rischio all'interno delle aziende e la scelta legislativa oggetto di attenzione è ulteriore conferma della sempre più attuale necessità di coltivare una cultura aziendalistica della prevenzione, onde tendere sempre più verso il c.d. "rischio zero". Sebbene quest'ultimo rappresenti una condizione del tutto non replicabile, in ragione delle variabili di complessità che interferiscono sull'agire dei singoli operatori economici, comunque esso rappresenta stimolo al raggiungimento, nel caso di specie, di elevati standards di sicurezza tesi alla massima diminuzione dei fattori di rischio, obiettivo raggiungibile proprio attraverso efficienti strumenti di compliance idonei a mitigare l'influenza della complessità e, conseguentemente a determinare la venuta meno della c.d. colpa d'organizzazione (inteso come elemento fondamentale della struttura della responsabilità amministrativa dell'Ente).

La gestione dei rischi in generale e in particolare quella afferente alla sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce un obiettivo socio economico imprescindibile che merita un approccio olistico nonché adeguati riconoscimenti per chi intraprende percorsi virtuosi di crescita e miglioramento, ci auguriamo che la "patente a punti" possa segnare una radicale e rapida inversione di tendenza sui sinistri sui luoghi di lavoro.

---

*\*A cura dell'Avv.ti Vincenzo Candido Renna, Partner 24 ORE e Pierandrea Fulgenzi, specialista in diritto del lavoro*

*news e approfondimenti*

## Riduzione del premio Inail con gli standard Esg

*Barbara Garbelli,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 22 aprile 2024*

*Il nuovo modello Ot23 valorizza il raggiungimento di livelli che vanno oltre quanto richiesto dalla normativa.*

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dipende innanzitutto dalla conoscenza e dalla consapevolezza dei rischi ai quali si è esposti durante lo svolgimento delle attività lavorative e dalle misure di prevenzione e protezione introdotte per migliorare le condizioni di lavoro.

Il decreto ministeriale 12 dicembre 2000, modificato dal Dm 3 marzo 2015, all'articolo 24 prevede l'applicazione, da parte dell'Inail, di una riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. Tali aziende hanno la possibilità di ottenere uno sconto sul tasso applicato chiamato "oscillazione per prevenzione", sul premio da versare. L'Inail, infatti, può ammettere una riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che hanno realizzato interventi migliorativi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per poter usufruire dell'agevolazione, il datore di lavoro deve essere in regola con:

- gli adempimenti contributivi e assicurativi;
- le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'ultimo requisito si intende realizzato nel caso in cui siano state considerate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro, prendendo come riferimento la situazione aziendale alla data 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di presentazione della domanda. È necessario tenere conto dell'azienda nel suo complesso e non delle singole Pat oggetto della domanda.

La riduzione ha effetto solo per l'anno di presentazione della domanda e viene

applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno, nella stessa misura per tutte le voci della Pat. Qualora i requisiti necessari per il riconoscimento della riduzione venissero a mancare, l'Inail procede con l'annullamento della riduzione, con la richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e con l'applicazione delle sanzioni vigenti.

Le aziende con dipendenti che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza, possono chiedere una riduzione del premio assicurativo Inail, presentando l'apposita istanza telematica di riduzione del tasso medio di tariffa – modello OT/23 – entro il 28 febbraio (il 29 febbraio se bisestile) dell'anno successivo quello di effettuazione degli interventi.

Lo sconto sul premio Inail è:

-primi due anni: 8% in misura fissa;

-dal terzo anno: è variabile in proporzione alla dimensione aziendale e, in particolare

-fino a 10 lavoratori: 28%;

-da 11 a 50 lavoratori: 18%;

-da 51 a 200 lavoratori: 10%;

-oltre 200 lavoratori: 5%.

I sistemi organizzativi che perfezionano obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella gestione di sistemi di lavoro rispondono alla necessità di individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti. L'accertamento della sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa deve spingersi ben oltre la sola normativa. A tal fine sono state predisposte diverse certificazioni, riguardanti anche i rapporti di lavoro, che attestano il raggiungimento di standard Esg. Per l'impresa, essere in possesso di una certificazione può portare diversi vantaggi quali, a titolo esemplificativo, l'accesso a sgravi sui premi assicurativi (modello OT23) o su quelli previdenziali (parità di genere).

Un esempio concreto di premialità consiste nell'accesso al modello OT23, mediante cui l'Inail riconosce la riduzione del tasso ad imprese che hanno investito su prevenzione e tutela del rischio.

A seguito del confronto con tutte le parti sociali, nei giorni scorsi è stato definito il modello OT23/2025, che ha reintrodotta l'intervento presente nel modello OT23 anno 2024 finalizzato al reinserimento lavorativo di dipendenti affetti da disabilità da lavoro (in ottica di sostenibilità sociale di impresa). Sono inoltre stati rivisti diversi interventi, fra cui quelli della sezione:

-D-2 relativamente all'attività di prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro;

-D-3 relativamente alla microformazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per quanto riguarda la durata della formazione;

-D-4 relativamente alla formazione sulle sostanze nefrotossiche per quanto riguarda i lavoratori che ne sono destinatari;

-E-3 relativamente ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

-E-4 relativamente ai modelli organizzativi e gestionali indicati all'articolo 30 del Dlgs 81/2008 per quanto riguarda la documentazione probante;

-E-6 relativamente relativo all'adozione o al mantenimento di un sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni secondo la norma Uni En Iso 26000 in cui è stata espressamente richiamata la prassi di riferimento Uni Pdr 49;

-E-10 relativamente al sistema di rilevazione dei mancati infortuni per quanto riguarda il numero minimo di infortuni da documentare per la validità dell'intervento.

A oggi il nuovo modello risulta confermato dalle parti sociali e in attesa di essere pubblicato sul portale Inail.

*news e approfondimenti*

## Così cambiano le regole per la sicurezza

*Claudio Tucci, Giorgio Pogliotti,  
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 20 aprile 2024*

Dalla riscrittura della patente a crediti, estendibile anche ad altri settori, oltre all'edilizia, alle assunzioni di nuovi ispettori del lavoro. Dalla stretta su appalti e subappalti all'inasprimento (e al ritorno delle sanzioni penali) per contrastare il lavoro irregolare. Ecco come cambia, su impulso del ministro Marina Calderone, il lavoro e la normativa su salute e sicurezza con il via libera della Camera al decreto Pnrr quater.

### 1 Benefici normativi

**Un bonus contributivo** - Il provvedimento prevede che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale siano subordinati anche all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che verranno individuate da un successivo decreto del ministero del Lavoro. Restano fermi gli altri requisiti richiesti dalla legge, tra cui il possesso del Durc (Documento unico di regolarità contributiva) e il rispetto delle normative contrattuali.

### 2 Appalto e subappalto

**Il contratto nazionale** - Scatta l'obbligo di corrispondere al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello del contratto collettivo nazionale e territoriale applicato nel settore e per la zona strettamente connesso con l'attività oggetto di appalto e subappalto. Niente più riferimento al contratto maggiormente applicato nel settore, come previsto originariamente dal decreto, ma a quello stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La responsabilità solidale (il principio per cui il committente imprenditore, l'appaltatore e gli eventuali sub appaltatori sono obbligati in solido per la corresponsione dei trattamenti retributivi ai lavoratori) si allarga anche ai casi in cui l'utilizzatore ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da soggetti diversi da quelli autorizzati allo svolgimento dell'attività di somministrazione, intermediazione e di ricerca e selezione del personale e nei casi di appalto e di distacco privi dei requisiti richiesti.

### 3 Lavoro irregolare

**Torna l'illecito penale** - Vengono riviste le sanzioni e tornano le fattispecie penali. Il decreto incrementa dal 20% al 30% l'importo della sanzione pecuniaria prevista per l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato. Si passa da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro; da 3.900 a euro 23.400 per periodi compresi tra 31 giorni e fino a 60 giorni; e si sale da euro 7.800 a euro 46.800 quando si superano i 60 giorni di lavoro effettivo. Per l'esercizio abusivo dell'attività di somministrazione di lavoro è previsto l'arresto fino a un mese (oggi non prevista) o l'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro (oggi 50 euro). Per l'esercizio abusivo dell'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale scatta l'arresto fino a tre mesi o l'ammenda da 900 a 4.500 euro.

### 4 Liste di conformità

**Un premio ai virtuosi** - Le nuove disposizioni introducono un meccanismo di premialità in favore dei datori di lavoro per i quali non emergano violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. A seguito di accertamenti ispettivi, qualora non emergano violazioni o irregolarità, l'Inl (Ispettorato nazionale del lavoro) rilascia un attestato, iscrivendo il datore di lavoro in un apposito elenco informatico denominato "Lista di conformità Inl", consultabile pubblicamente sul sito dell'Ispettorato. I soggetti a cui è stato rilasciato questo "attestato" non sono sottoposti, per 12 mesi dalla data di iscrizione nella Lista ad ulteriori verifiche dell'Ispettorato nelle materie oggetto di accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento e le attività di indagine disposte dalla Procura.

### 5 Congruità manodopera

**Obbligo di verifica** - Sempre nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, viene introdotto anche l'obbligo per il responsabile del progetto (negli appalti pubblici) e per il committente (negli appalti privati) di verificare, prima di procedere al saldo finale dei lavori, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, come indicato dal decreto ministeriale n. 143/2021.

### 6 Patente a crediti

**Non solo edilizia** - Dal 1° ottobre 2024 scatta l'obbligo di possesso di una

patente a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili. L'applicazione dello strumento potrà essere estesa ad altri ambiti di attività da individuare con un decreto del ministero del Lavoro, sentite le parti sociali. Sono esclusi dall'obbligo del possesso della patente i soggetti che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale, quelli in possesso di un documento equivalente di un altro Stato, le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione Soa, in classifica pari o superiore alla III. La patente a crediti è rilasciata in formato digitale dall'Inl, e per ottenerla, oltre all'iscrizione alle Camere di commercio e agli requisiti previsti dalla legge, occorre aver designato il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Spazio all'autocertificazione, ma in caso di dichiarazioni mendaci (dolo) o non veritiere (quindi anche a titolo di colpa) scatta la revoca (si può richiedere la patente solo dopo 12 mesi). Il punteggio iniziale è di 30 crediti, non è consentito operare nei cantieri temporanei o mobili oggetto della patente con una dotazione inferiore a 15 crediti, salvo il completamento dell'attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto (esclusa la sospensione della patente da parte di Inl). Il punteggio della patente è decurtato in caso di provvedimenti definitivi: per infortunio mortale si tolgono 20 punti, 15 per assoluta inabilità permanente al lavoro, 10 per malattia professionale. Qualora si operi in assenza della patente o con una dotazione inferiore a 15 crediti, si prevede una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori (e non inferiore a 6mila euro), nonché l'esclusione temporanea dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al Codice dei Contratti pubblici.

## **7 Violazioni contributive**

***Riviste le sanzioni*** - Sono modificati i trattamenti sanzionatori per gli omessi versamenti in ambito contributivo, fatte salve le norme che prevedono trattamenti di maggior favore. Dal 1° settembre 2024 cambia il regime delle sanzioni civili per quanti non provvedono entro i termini al pagamento integrale dei contributi o dei premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali. Si riduce la sanzione civile, eliminando la maggiorazione di 5,5 punti percentuali se il pagamento è effettuato entro 120 giorni spontaneamente e si dimezza se è effettuato entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. Le riduzioni scattano anche per il pagamento rateale. Dalla stessa data non si applicheranno sanzioni, ma saranno esclusivamente dovuti gli interessi legali, nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi per oggettive incertezze dovute a orientamenti giurisprudenziali o amministrativi contrastanti, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa. Per favorire la compliance volontaria, Inps mette a

disposizione del contribuente, o del suo intermediario, le informazioni in suo possesso su rapporti di lavoro e gli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi, con sanzioni ridotte in caso di regolarizzazione. In caso di contenzioso, il giudice potrà dare rilevanza, anche esclusiva, alla mancata di risposta agli inviti a comparire o a fornire dati e notizie da parte di Inps. Sarà una delibera del Cda dell'Inps, sottoposta all'approvazione del ministero del Lavoro, a stabilire i dettagli normativi.

## **8 Personale ispettivo**

**Nuove assunzioni** - Vengono prorogate le autorizzazioni alle 466 assunzioni non utilizzate dall'Inl fino al 31 dicembre 2025 del personale ispettivo per rafforzare l'attività di vigilanza sui luoghi di lavoro. Inl per il biennio 2024-2025 con un concorso può fare 250 nuove assunzioni a tempo indeterminato. Dal 1° settembre 2024 ci saranno 50 nuove assunzioni nell'organico del Comando carabinieri per la tutela del lavoro. Il 30% dell'importo di alcune sanzioni amministrative in materia di lavoro irregolare e salute e sicurezza verrà destinato a misure, da definire con decreto del ministero del Lavoro, finalizzate ad un più efficiente utilizzo del personale ispettivo sul territorio nazionale. Dal 2 marzo 2024, entrata in vigore del decreto-legge, scatta l'incremento delle dotazioni organiche dell'Inail e dell'Inps di un numero di posti corrispondenti alle unità di personale ispettivo inserite dal 1° gennaio 2017 nei ruoli ad esaurimento.

*news e approfondimenti*

## Decurtazione dei crediti graduata sulla gravità di incidenti e infortuni

*Luigi Caiazza, Matteo Prioschi, Roberto Caiazza  
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 19 aprile 2024*

La patente a punti è dotata inizialmente di 30 crediti e dà la possibilità ai soggetti interessati di poter operare nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89 del decreto legislativo 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Il punteggio viene decurtato a fronte di provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi a seguito di infortuni, malattie professionali, inadempimenti. Il testo del decreto, modificato e approvato dalla Camera, a differenza di quello attualmente in vigore, introduce un elenco dettagliato di 29 fattispecie che determinano una decurtazione e la relativa riduzione dei crediti.

Tra le ipotesi contemplate, l'infortunio mortale corrisponde a 20 crediti, la malattia professionale a dieci, l'infortunio con inabilità assoluta permanente a 15 (otto se parziale, cinque se temporanea assoluta); tutte le altre oscillano tra uno e cinque punti e spaziano dall'omissione delle valutazioni dei rischi alla mancata formazione, dall'assenza di protezioni alla mancata vigilanza. Nel testo attuale le decurtazioni variano da cinque a 20 punti. È previsto un tetto in caso vengano contestate più violazioni in occasione di un unico accertamento ispettivo: i crediti non possono essere decurtati in misura superiore al doppio di quella prevista per la violazione più grave. Nel testo attuale, invece, la decurtazione massima è pari a 20 crediti.

Ciò significa che, in caso di infortunio mortale, lo stesso corrisponderebbe alla decurtazione totale, mentre con il nuovo testo ulteriori irregolarità potranno determinare fino a 40 punti di taglio. È stato precisato che per provvedimenti sanzionatori definitivi si intendono le sentenze passate in giudicato e le ordinanze ingiunzione divenute definitive, cioè non impugnate entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento.

Tuttavia, a fronte di infortuni mortali ovvero con esiti di inabilità permanente assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere, in via cautelare, la patente fino a 12 mesi, ma contro tale provvedimento è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro competente per territorio. Se quest'ultimo non si pronuncia entro 30 giorni dalla notifica del

ricorso, il provvedimento perde efficacia. Qualora, a seguito di una o più decurtazioni, sulla patente rimangono meno di 15 punti, alle imprese e ai lavoratori autonomi non è consentito svolgere attività nei cantieri, a meno che i lavori eseguiti siano superiori al 30% del valore del contratto: in tal caso è consentito comunque il completamento.

Però, poiché il nuovo comma 10 dell'articolo 29 del Dlgs 81/2008 fa salva l'adozione dei provvedimenti previsti dall'articolo 14 del medesimo Dlgs, cioè le sospensioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, deve ritenersi che, indipendentemente dalla deroga introdotta, ove vengano accertate violazioni in materia di salute e sicurezza elencate nell'allegato I del Testo unico, l'ispettore possa procedere alla sospensione del cantiere. Infine, a differenza del testo ora in vigore, è tutto da definire il meccanismo che consentirà di recuperare in tutto o in parte i punti decurtati e quello di attribuzione di ulteriori crediti oltre i 30 iniziali.

Ciò sarà oggetto di un decreto del ministro del Lavoro, sentito l'Ispettorato. Attualmente, invece, è prevista la possibilità di recuperare cinque punti per ogni corso di formazione frequentato e l'attribuzione di un punto per ogni anno senza sanzioni. Cancellato anche il bonus automatico di cinque punti per le imprese che adottano modelli di organizzazione e gestione in linea con il Dlgs 231/2001.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Patente a punti con requisiti autocertificati

*Antonella Iacopini,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme& Tributi", 19 aprile 2024*

La legge di conversione del Dl 19/2024, approvata dalla Camera, riscrive le regole della patente a punti, in vigore dal 1° ottobre 2024, per chi opera nei cantieri edili temporanei o mobili.

Invariati il monte crediti iniziale di 30 e i 15 punti minimi necessari per poter operare, cambiano i casi di esclusione. Nessun obbligo per coloro che effettuano mere forniture, come possono essere le ditte che forniscono il materiale edile, e neppure per chi svolge prestazioni intellettuali, quali, ad esempio, architetti, ingegneri e geometri impegnati nel cantiere come progettisti, direttori dei lavori o coordinatori della sicurezza. Esonerate anche le imprese in possesso dell'attestazione Soa (rilasciata da appositi organismi, che dimostra i requisiti economico-organizzativi dell'impresa per concorre a gare d'appalto), purché, a differenza di quanto previsto dal decreto legge in vigore, in classifica pari o superiore alla terza (significa per valori superiori a 516mila euro) sulla base dell'articolo 100, comma 4, del Codice dei contratti pubblici (Dlgs 36/2023).

Ulteriore ipotesi di esclusione si riferisce a imprese e lavoratori autonomi stabiliti all'estero. Chi proviene da uno Stato dell'Unione europea deve ottenere un documento equivalente dalla competente autorità del Paese d'origine. Per chi proviene da Stati extra Ue, il documento deve essere riconosciuto secondo la legge italiana.

Non cambia il rilascio della patente in formato digitale da parte dell'Ispettorato del lavoro, deputato anche alla eventuale decurtazione dei punti e alla sua sospensione. Viene però aggiunto un requisito per ottenere il documento. Non solo l'iscrizione alla Camera di commercio, l'adempimento degli obblighi formativi previsti per datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori dipendenti e autonomi, il possesso del documento unico di regolarità contributiva, del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di regolarità fiscale; necessaria anche la designazione, quando ne ricorre l'obbligo, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Altra novità riguarda le modalità di attestazione del possesso dei requisiti, che può essere autocertificato. Qualora, in sede di controllo post rilascio, venga accertata la non veridicità, scatta la revoca, anche se la falsa dichiarazione

riguarda uno solo dei requisiti richiesti dalla legge.

La norma rinvia a un futuro decreto del ministro del Lavoro che, sentito l'Ispettorato, individuerà le modalità di presentazione della domanda per la patente, i contenuti informativi della patente medesima, nonché i presupposti e il procedimento per l'adozione del provvedimento di sospensione. A tal fine, l'Ispettorato dovrà avviare il monitoraggio e trasmettere al ministero i dati sulla funzionalità del sistema della patente a crediti entro il 30 settembre 2025.

Le informazioni relative alla patente sono annotate in un'apposita sezione del Portale nazionale del sommerso (articolo 10, comma 1, del Dlgs 124/2004), in fase di attivazione, unitamente a ogni utile informazione contenuta nel Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (articolo 8 del Dlgs 81/2008).

Infine, l'obbligo della patente potrà essere esteso ad altri settori individuati con decreto del ministro del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

sentenze

## Infortunio sul lavoro: negligenza e imprudenza del lavoratore e responsabilità del datore

a cura della Redazione Diritto,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 23 aprile 2024

### **Lavoro - Lavoro subordinato - Tutela delle condizioni di lavoro - Infortuni sul lavoro - Negligenza e imprudenza del dipendente - Responsabilità del datore - Sussistenza - Ragioni.**

In materia di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, il datore di lavoro, in caso di violazione della disciplina antinfortunistica, è esonerato da responsabilità soltanto quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute. Qualora non ricorrano simili caratteristiche nella condotta del lavoratore, l'imprenditore è integralmente responsabile dell'infortunio che sia conseguenza dell'inosservanza delle norme antinfortunistiche, poiché la violazione dell'obbligo di sicurezza integra l'unico fattore causale dell'evento, non rilevando in alcun grado l'eventuale concorso di colpa del lavoratore, posto che il datore di lavoro è tenuto a proteggerne l'incolumità nonostante la sua imprudenza e negligenza.

### **Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 5 aprile 2024, n. 9120**

### **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 infortuni sul lavoro il datore di lavoro - Danni ascrivibili a negligenza o imprudenza dei lavoratori - Responsabilità del datore di lavoro - Sussistenza - Ragioni - Condotta del lavoratore idonea a interrompere il nesso causale - Requisiti - Fattispecie.**

In tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro è responsabile anche dei danni ascrivibili a negligenza o imprudenza dei lavoratori o alla violazione, da parte degli stessi, di norme antinfortunistiche o di direttive, stante il dovere di proteggerne l'incolumità anche in tali evenienze prevedibili, potendo ravvisarsi un concorso colposo della vittima nel solo caso in cui la stessa abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al

procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere. (Nella specie, la S.C. ha cassato l'impugnata sentenza che aveva ritenuto che l'imprevisto mutamento delle concrete modalità esecutive da parte del lavoratore, preposto alla sicurezza, fosse sufficiente a far ricadere l'evento dannoso nella sua esclusiva sfera di responsabilità).

***Corte di Cassazione, sezione 3 civile, sentenza 16 febbraio 2023, n. 4980***

**Infortunio sul lavoro - Obblighi dal datore - Mancata adozione delle misure di sicurezza o mancato controllo dell'osservanza - Responsabilità datoriale - Sussistenza - Negligenza, imperizia e imprudenza del dipendente - Irrilevanza.**

Gli obblighi di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tesi ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono diretti a tutelare il lavoratore anche dagli incidenti ascrivibili a sua imperizia, negligenza e imprudenza. La dimensione dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro comporta che questi sia tenuto a proteggere l'incolumità dei lavoratori e a prevenire anche i rischi insiti nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia dei medesimi nell'esecuzione della prestazione, dimostrando di aver posto in essere ogni precauzione a tal fine. Con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del lavoratore, sia quando, pur avendo adottato le necessarie misure, non accerti e vigili affinché queste siano di fatto rispettate da parte del dipendente.

***Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 21 settembre 2021, n. 25597***

**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. - Rischio elettivo del prestatore di lavoro - Condizioni - Fattispecie.**

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, dimostrando di aver messo in atto a tal fine ogni mezzo preventivo idoneo, con l'unico limite del cd. rischio elettivo, da intendere come condotta personalissima del dipendente, intrapresa volontariamente e per motivazioni personali, al di fuori delle attività lavorative ed in modo da interrompere il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la decisione di merito, che aveva escluso la responsabilità del datore in un caso di infortunio mortale occorso ad un lavoratore, investito dal treno mentre operava un controllo degli scambi ferroviari sul rilievo che l'intervento era stato effettuato in anticipo rispetto all'orario prefissato).

***Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 18 giugno 2018, n. 16026***

*sentenze*

## Infortunati, la negligenza del lavoratore non salva l'azienda

*Alessandro De Nicola,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 16 aprile 2024*

In tema di infortuni sul lavoro, la negligenza del lavoratore nell'adempiere alle prescrizioni della normativa antinfortunistica potrebbe non essere sufficiente a esimere da responsabilità il datore di lavoro nel caso di lesioni causate da un incidente cui il lavoratore stesso abbia contribuito col suo comportamento.

Scritta così l'affermazione potrebbe sembrare un po' controintuitiva: se il dipendente non ha seguito le istruzioni, ponendo in essere un comportamento irresponsabile, perché mai l'impresa dovrebbe esserne responsabile? Eppure la giurisprudenza sembra seguire, seppure con diverse sfumature, questa linea di ragionamento, come dimostra la sentenza della Corte di cassazione 12326/2024 del 26 marzo che ha confermato la condanna a carico del datore di lavoro per un incidente mortale occorso a un dipendente, nonostante quest'ultimo avesse violato le direttive ricevute eseguendo attività espressamente vietate.

La Corte, infatti, ha affermato che, qualora l'evento sia riconducibile alla violazione da parte dell'imprenditore «di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, il comportamento del lavoratore che abbia disapplicato elementari norme di sicurezza non può considerarsi eccentrico o esorbitante dall'area di rischio propria del titolare della posizione di garanzia in quanto l'inesistenza di qualsiasi forma di tutela determina un ampliamento della stessa sfera di rischio». Anzi, la Suprema corte ha precisato che, perché si possa considerare il comportamento negligente, imprudente e imperito da parte del lavoratore («pur tenuto in esplicazione delle mansioni allo stesso affidate») come «concretizzazione di un rischio eccentrico, con esclusione della responsabilità del garante, è necessario che questi abbia predisposto anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente».

La condotta del lavoratore deve essere insomma particolarmente sconsiderata perché essa venga ritenuta un'esimente della responsabilità datoriale. Infatti, l'imprenditore dovrebbe aver previsto ed essere in grado di conoscere pure la

possibile distrazione o imperizia del dipendente (le cosiddette "prassi elusive seguite dai lavoratori") nell'approntare le misure di sicurezza: avrebbe dovuto cioè essere super previdente. Non solo: avrebbe dovuto vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori. Anche la giurisprudenza precedente parla difatti di comportamenti abnormi e al di fuori delle mansioni assegnate al lavoratore, imprevedibili, qualcosa cioè di «radicalmente ed ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e quindi prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro».

Addirittura, in presenza di violazioni della materia infortunistica da parte del datore (nel caso specifico, mancanza di formazione, assenza di strumenti di salvaguardia o di un secondo lavoratore che assistesse il primo) è irrilevante pure che il dipendente abbia violato le direttive concretamente «impartite se il comportamento non sia stato abnorme e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento».

La sentenza si segnala per la sovrabbondante reiterazione di caratterizzazioni del contegno del lavoratore affinché esso sia ritenuto responsabile dell'infortunio occorsogli. Per ricondurre tale tassonomia a categorie civilistiche generali, si può dire che sul datore di lavoro grava un obbligo di diligenza rafforzata, tipica dell'attività imprenditoriale, tale che l'approntamento mero delle cautele potrebbe non essere sufficiente se non ci si accerti anche del loro concreto rispetto da parte del lavoratore e non si preveda la possibilità di un suo comportamento negligente. Il dipendente, invece, interrompe il nesso causale tra responsabilità del datore ed evento dannoso se agisce con colpa grave da intendersi straordinaria, ravvisabile nella condotta di colui che agisce con inescusabile imprudenza, compiendo un errore grossolano e non scusabile e, relativamente alla normativa antiinfortunistica, imprevedibile, abnorme e al di fuori delle mansioni.

Da un punto di vista di analisi economica del diritto, tale suddivisione di responsabilità è economicamente efficiente nel senso che sposta la responsabilità del danno su chi è più in grado di prevenirlo e ha maggior conoscenza dei possibili rischi, ossia l'imprenditore, sebbene si a desiderabile prevedere altresì un certo livello di concorso di colpa per non deresponsabilizzare completamente il dipendente.

Nel clima di particolare attenzione che nel Paese si registra sulla questione degli infortuni sul lavoro è probabile che l'allocazione della responsabilità al

datore di lavoro sia una tendenza destinata a crescere e sarà perciò bene che di ciò le imprese ne tengano sempre più conto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

sentenze

## Lavori in condominio: dei sinistri risponde l'amministratore solo se è provata la sua ingerenza

Rosario Dolce,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 19 aprile 2024*

*Scegliere una ditta che effettua lavori su fune e non su ponteggio non lo espone a responsabilità in caso di incidente al lavoratore se la scelta è frutto di decisione assembleare su proposta di un condomino.*

L'amministratore non è sempre responsabile del verificarsi di un sinistro nel cantiere condominiale, in caso di mancata adozione delle misure di sicurezza. Occorre comprendere come abbia deliberato l'assemblea sulla scelta dell'impresa appaltatrice. Lo dice il Tribunale di Milano, sezione penale, nella sentenza 2471 del 22 febbraio 2024, scagionando il professionista dall'accusa rivoltagli perché il fatto non sussiste.

### La vicenda processuale

Il procedimento penale nasce dall'incidente occorso a un operaio di un'impresa specializzata in lavori su fune, durante la messa in sicurezza dei balconi del fabbricato, a causa della rovina di una lastra di marmo dall'alto.

L'amministratore del condominio – insieme al responsabile legale della società e alla stessa impresa edile, imputata per illecito amministrativo di cui all'articolo 25 septies comma 2 decreto legislativo 231/2001 – veniva così imputato del reato collegato alla violazione dell'articolo 90, comma uno, in relazione alla previsione contenuta nell'articolo 15 del Decreto legislativo 81/2008; tanto occorre perché il mandatario dei condòmini – come si legge nel capo di imputazione – «avrebbe omesso, nelle fasi di progettazione dell'opera, di attenersi ai principi e alle misure generali di tutela di cui all'articolo 15 sopra citato, con specifico riferimento alle lettere c), e), f) i)».

In altri termini, ciò che veniva rimproverato all'amministratore, da parte dell'accusa, era stata la proposta all'assemblea (che approvava) del ricorso ad una impresa specializzata nei lavori su fune, al posto di un'altra che invece poteva operare tramite il ricorso di ponteggi o altre opere provvisorie, così da ridurre al minimo i rischi per i lavoratori. Il teorema accusatorio non ha però convinto il decidente, che ha assolto il professionista dall'accusa confezionata contro di egli.

### **L'amministratore verifica l'idoneità della ditta appaltatrice**

A tal riguardo, al giudice milanese è bastato richiamare un precedente della Cassazione (sentenza 10136 del 20 ottobre 2020), il quale ha chiarito che l'amministratore che stipuli un contratto di affidamento in appalto di lavori da eseguirsi nell'interesse del condominio può assumere, ove la delibera assembleare gli riconosca autonomia di azione e concreti poteri decisionali, la posizione di committente, come tale tenuto personalmente all'osservanza degli obblighi di verifica della idoneità tecnico professionale della impresa appaltatrice, in informazione sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro e di cooperazione e coordinamento nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Viceversa, nella fattispecie trattata il verbale assembleare richiamato agli atti, non conferiva all'amministratore imputato alcun potere di azione, per cui quest'ultimo non è stato ritenuto in grado di assumere la posizione di committente.

### **La prova dell'ingerenza dei lavori**

Ma, il giudice meneghino è andato oltre questo pregiudiziale aspetto e ha affermato che anche se l'amministratore fosse qualificabile formalmente come committente dei lavori, per risultare passibile di responsabilità penale occorre dimostrare, oltre ogni ragionevole dubbio, la relativa ingerenza nell'eziologia dell'evento (Cassazione, sentenza 5946/2019). Ora, nella fattispecie ciò non era affatto avvenuto, visto che, al contrario, risultava documentato che:

- la proposta di avvalersi dei servizi di una impresa specializzata in lavori in quota non era stata formulata dall'amministratore, bensì da alcuni condòmini;
- l'amministratore aveva chiesto all'assemblea che nominasse, a fronte della propria scelta, dei tecnici specializzati in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di valutare l'affidabilità della ditta e l'opportunità che i lavori in questione venissero svolti su fune;
- l'impresa prescelta era comunque una società seria ed affidabile nell'intero panorama nazionale e internazionale.

*sentenze*

## Onere di allegazione limitato per il dipendente infortunato

*Marco Tesoro,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 10 aprile 2024*

*Non è tenuto a indicare specifiche norme di sicurezza che sono state eluse.*

L'imprenditore è integralmente responsabile dell'infortunio che sia conseguenza dell'inosservanza delle norme antinfortunistiche, a eccezione dei soli casi in cui la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute. Così la Corte di cassazione, con l'ordinanza 9120/2024.

Un dipendente è ricorso in giudizio per ottenere il risarcimento del danno differenziale da infortunio occorso mentre faceva rifornimento per il camion che aveva in dotazione, inciampando a causa del tubo di erogazione dell'impianto di rifornimento sito presso la sede aziendale, mentre si trovava posizionato su una piattabanda collocata a un livello inferiore rispetto al distributore.

La Corte d'appello, in riforma della sentenza del Tribunale, ha rigettato le pretese del dipendente, in quanto né dalle deposizioni testimoniali né dal ricorso introduttivo del giudizio erano emerse le norme di prevenzione asseritamente violate dal datore di lavoro, e ritenendo che l'incidente fosse da attribuirsi alla sola negligenza e imprudenza del lavoratore, infortunatosi a causa di una caduta mentre riforniva l'automezzo, manovra che, come autotrasportatore, eseguiva ormai da molti anni.

Il dipendente ha presentato ricorso in cassazione per violazione o falsa applicazione dell'articolo 2087 del Codice civile e degli articoli 15 e 18 del Dlgs 81/2008, sostenendo che l'infortunio era da attribuirsi alla esclusiva responsabilità del datore, per non avere apprestato le opportune misure di sicurezza nell'area di sosta dove è ubicato il serbatoio del gasolio per consentire il rifornimento dei mezzi.

La Suprema corte, in via preliminare, rammenta che l'articolo 2087 del Codice civile impone all'imprenditore di adottare tutte le misure e le cautele atte a preservare l'integrità psicofisica dei lavoratori, tenuto conto delle caratteristiche concrete dei luoghi di lavoro e, in generale, della realtà aziendale.

La formulazione di tale norma correla l'obbligo di protezione alle concrete e indefinite situazioni di rischio a cui il lavoratore può trovarsi esposto e in tal modo impone al datore di lavoro l'adozione non solo delle misure "nominate", ma anche di tutte quelle che, seppure non tipizzate, siano richieste dalle conoscenze tecniche e dall'esperienza riferite ad un determinato momento storico.

In merito agli oneri di allegazione e prova, il lavoratore ha l'onere di provare il fatto costituente, l'inadempimento e il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno, ma non anche la colpa datoriale. A differenza di quanto stabilito dalla Corte d'appello, dunque, l'onere di allegazione del lavoratore non può estendersi fino a comprendere l'individuazione delle specifiche norme di sicurezza violate dal datore di lavoro soprattutto quando, come nel caso specifico, non si tratti di misure tipiche o nominate, ma di casi in cui le modalità di conformazione del luogo di lavoro ai requisiti di sicurezza sono molteplici e differenti.

Il lavoratore deve allegare la condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, e il nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo e il danno psicofisico sofferto, incumbendo a questo punto su parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti.

Per la Cassazione, quindi, «il datore di lavoro, in caso di violazione della disciplina antinfortunistica, è esonerato da responsabilità soltanto quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute». Qualora non ricorrano simili caratteristiche nella condotta del lavoratore, l'imprenditore è integralmente responsabile dell'infortunio, non rilevando in alcun grado l'eventuale concorso di colpa del lavoratore, posto che il datore di lavoro è tenuto a proteggerne l'incolumità nonostante la sua imprudenza e negligenza.

La Corte d'appello non si è attenuta a questi principi, avendo richiesto al lavoratore l'individuazione delle norme di sicurezza violate dal datore di lavoro e avendo ritenuto la negligenza del dipendente di per sé idonea a elidere la responsabilità datoriale. Pertanto, la Suprema corte ha accolto il ricorso e cassato la sentenza con rinvio.

*l'esperto risponde*

## Così l'accesso al cantiere dell'impresa di pulizie

*Carmelo Catanoso,*

*Il Sole 24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 29 aprile 2024*

**D:** Un'impresa di pulizie, che entra in un cantiere in fase di ultimazione, è tenuta a redigere il piano operativo di sicurezza (Pos)?

Si chiede inoltre se la stessa impresa è tenuta a consegnare al coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione (Cse) tutta la seguente documentazione:

- copia del documento unico di regolarità contributiva (Durc);
- copia del documento di valutazione dei rischi (Dvr);
- copia della nomina del medico competente (Mc) e copia di tutte le certificazioni di idoneità sanitaria degli operai impiegati in cantiere;
- nomina del responsabile della sicurezza, con firma di accettazione, e copia dell'attestato di partecipazione al corso di responsabile della sicurezza ex Dlgs 81/2008;
- nomina del preposto, con accettazione dell'incarico, più copia allegata dell'attestato di partecipazione al corso per preposti;
- copia di tutti gli attestati (responsabile del servizio di prevenzione e protezione - Rsppt; corso di primo soccorso, addetto antincendio);
- copia del verbale inerente alla formazione dei lavoratori, ex articoli 35, 36 e 37 del Dlgs 81/2008, e relativa copia degli attestati rilasciati dagli enti preposti;
- copia dei libretti e delle dichiarazioni Ce di tutti i mezzi e le attrezzature che saranno presenti in cantiere;
- copia delle schede dei dispositivi di protezione individuale.

La richiesta di tutta questa documentazione è stata fatta dal Cse del cantiere; io, invece, ritengo che l'attività di pulizia non rientri nel campo di applicazione del titolo IV del Dlgs 81/1008 e che, pertanto, l'impresa non debba redigere alcun Pos. Che cosa ne pensa l'esperto?

-----

**R:** Nel titolo IV («Cantieri temporanei o mobili»), l'articolo 89, comma 1, lettera h, del Dlgs 81/2008 definisce il Pos (piano operativo di sicurezza) come il «documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a), i cui contenuti sono riportati nell'Allegato XV». Il legislatore, pertanto, dispone l'obbligo di redazione del Pos per le imprese esecutrici. Sempre l'articolo 89, al comma 1, lettera i-bis, definisce l'impresa esecutrice come «l'impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando risorse umane e materiali». Il cantiere temporaneo o mobile è identificato - dall'articolo 89, comma 12, lettera a - come «qualunque luogo dove si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'Allegato X». Andando a consultare l'allegato citato, si riscontra che tra le tipologie di lavori non vi sono quelli di pulizia. Pertanto, i lavori di pulizia non sono qualificabili come «lavori edili o di ingegneria civile», e l'impresa che li esegue non è qualificabile come «impresa esecutrice», visto - anche - che non esegue un'opera o parte di essa.

Il fatto che tali lavori vengano eseguiti all'interno di un cantiere edile, dove sono presenti altre imprese che eseguono lavori edili o d'ingegneria civile obbligate alla redazione del Pos, non estende, per analogia, tale obbligo a qualunque altra impresa con lavoratori subordinati che possa entrare, a vario titolo, in cantiere.

Quindi, non è l'accesso a un cantiere dove si svolgono lavori edili o d'ingegneria civile che fa discendere l'obbligo di redazione del Pos per qualunque tipologia d'impresa, ma l'esecuzione di lavori edili o d'ingegneria civile da parte della stessa.

Pertanto, anche se un'impresa di pulizie contrattualizzata per eseguire tali lavori all'interno dei locali adibiti a uffici, a servizi igienici eccetera del cantiere non è obbligata a redigere il Pos, ciò non vuol dire che essa non possa garantire lo stesso la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro del proprio personale. Infatti, anche tale impresa deve redigere il Dvr, che riguarda i rischi specifici propri dell'attività, indicando le procedure di sicurezza da seguire, le attrezzature di lavoro utilizzate, le sostanze impiegate eccetera.

Il personale di un'impresa di pulizie che accede a un cantiere dove si svolgono lavori edili o d'ingegneria civile è esposto - anche se marginalmente, visto che non concorre alla realizzazione dell'opera - ai rischi derivanti dalle attività delle imprese edili presenti. Questa tipologia di rischi ("rischi d'interferenza"), però, non è regolata dal proprio Pos (o dal Dvr) ma dal piano di sicurezza e coordinamento (Psc), redatto dal coordinatore della sicurezza in fase di

progettazione (Csp) e, poi, aggiornato dal Cse in funzione dell'evoluzione dei lavori.

Vale la pena di sottolineare che, all'interno di uno stesso appalto, i cui lavori ricadono nel campo di applicazione del titolo IV, visto il principio di specialità, non possono coesistere due documenti programmatici per la gestione delle interferenze, e cioè il Psc e il Duvri (documento unico di valutazione dei rischi interferenti). Quindi, il Csp, prima, e il Cse, dopo, devono preoccuparsi di definire le regole nel Psc, per garantire l'integrità psicofisica non solo del personale delle imprese che eseguono lavori edili o d'ingegneria per la realizzazione dell'opera, ma anche del personale delle altre imprese che, a vario titolo, possono accedere al cantiere, come, ad esempio, l'impresa di pulizie.

Pertanto, devono essere definite le "regole" per garantire la sicurezza del personale di queste imprese, a cui le stesse si dovranno attenere (in tema di accessi, aree vietate, percorsi obbligati eccetera). Tali regole andranno comunicate preventivamente (anche all'interno del contratto), e non solo al momento in cui le altre imprese si presenteranno "alla porta del cantiere". Per esempio, l'impresa di pulizie dovrà essere preventivamente informata riguardo alle aree anche potenzialmente pericolose dove, per nessuna ragione, il proprio personale dovrà transitare o sostare, alle aree di cantiere dove il personale potrà operare (come gli uffici, gli spogliatoi, i servizi igienici), ai punti di alimentazione di energia per il funzionamento delle sue attrezzature di lavoro eccetera.

Preso atto di ciò, il datore di lavoro dell'impresa di pulizie dovrà trasferire tali informazioni ai propri lavoratori in una riunione prima dell'accesso in cantiere. Il Cse, a sua volta, dovrà ribadire queste previsioni in una riunione con il datore di lavoro dell'impresa di pulizie prima dell'accesso in cantiere.

Nel caso in cui le attività di pulizia dovessero essere eseguite anche all'interno dell'opera realizzata, il Csp e, poi, il Cse dovranno preoccuparsi di effettuare una programmazione che porti a far accedere all'interno dell'opera l'impresa di pulizie preferibilmente alla fine dei lavori, o in modo tale da azzerare o ridurre al minimo il rischio derivante dalle lavorazioni in cantiere per la realizzazione dell'opera, e fornendo le informazioni sui vincoli da rispettare all'interno dei luoghi in cui l'impresa stessa è chiamata a operare, in modo che essa possa tutelare al meglio la salute e sicurezza del proprio personale.

In merito alla documentazione richiesta dal Cse ed elencata dal lettore, premesso che non è il Cse a doversi occupare della verifica dell'idoneità tecnico

professionale (Itp) delle imprese che accedono al cantiere, visto che questo è un obbligo proprio del committente o del responsabile dei lavori (RI), anche se in genere viene informalmente trasferito al Cse, la richiesta sembra quantomeno eccessiva e non è prevista dalla legge.

Infatti, ai fini della valutazione dell'idoneità tecnico professionale, il legislatore ha previsto che le imprese affidatarie ed esecutrici esibiscano almeno quanto indicato al punto 2 dell'allegato XVII, e cioè l'iscrizione alla Camera di commercio, il Dvr, il Durc in corso di validità e la dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'articolo 14 del Dlgs 81/2008. Anche se l'impresa di pulizie non è impresa affidataria né impresa esecutrice di lavori edili o d'ingegneria civile, richiedere quanto indicato all'allegato XVII è un utile strumento per verificarne la Itp con il rispetto delle norme di legge vigenti. Queste sono richieste minime, ma sufficienti ai fini della verifica della Itp e, pertanto, eventuali altre richieste che non sono previste dall'allegato XVII, ancorché attinenti a obblighi propri del datore di lavoro, devono essere preventivamente definite, quantomeno nel contratto con l'impresa di pulizia, e da questa espressamente accettate, e non essere presentate all'ultimo momento quale condizione per l'accesso al cantiere.

In merito alla questione del "preposto", l'individuazione e la sua successiva nomina non sono necessarie se il datore di lavoro è costantemente presente sul luogo di lavoro nel quale viene effettuata la prestazione lavorativa da parte dei suoi dipendenti. Ciò perché, essendo la vigilanza l'obiettivo da garantire secondo il legislatore, se questa può essere esercitata direttamente dal datore di lavoro, non c'è alcun motivo per dover individuare e nominare, a prescindere, un preposto.

Nel caso in cui il datore di lavoro non possa garantire la presenza sul luogo di esecuzione della prestazione lavorativa dei propri lavoratori, allora dovrà procedere all'individuazione e alla nomina del preposto e alla sua formazione particolare aggiuntiva, e il nominativo del preposto dovrà essere comunicato al Cse, al momento della citata riunione, prima dell'accesso in cantiere dell'impresa di pulizie.

In merito, poi, alla produzione di attestati formativi vari, va evidenziato che la formazione è un obbligo proprio del datore di lavoro, il cui adempimento può essere dimostrato anche producendo un elenco dei lavoratori diviso per mansioni, indicando i corsi effettuati, chi li ha erogati e la relativa data di effettuazione.

*rassegna normativa***G.U. 5 aprile 2024, n. 80 - G.U. 2 maggio 2024, n. 101****MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI - COMANDO GENERALE DEL CORPO DELLE CAPITANERIE DI PORTO GUARDIA COSTIERA****DECRETO 27 marzo 2024**

Servizi di verifica e certificazione delle navi registrate in Italia per i fini di cui al capitolo XI-2 della convenzione SOLAS '74, come emendata, relativo alle «Misure particolari per migliorare la sicurezza marittima (Maritime Security)» e relativo «Codice internazionale per la sicurezza delle navi e degli impianti portuali (Codice ISPS)» e in conformità al regolamento n. 725/2004 del Parlamento europeo e del consiglio del 31 marzo 2004. (Decreto n. 415/2024). (24A01735) Pag. 67

(G.U. 5 aprile 2024 n. 80)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 28 dicembre 2023**

Modifiche all'ordinanza speciale n. 27 del 14 ottobre 2021, recante: «Interventi di ricostruzione per la riparazione, il ripristino o la demolizione e ricostruzione di immobili pubblici rientranti nel patrimonio dell'Agenzia del demanio dislocati nelle Regioni Umbria, Marche, Lazio e Abruzzo ed interessate dagli eventi sismici a far data dal 24 agosto 2016». (Ordinanza speciale n. 69). (24A01739) Pag. 77

(G.U. 5 aprile 2024 n. 80)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 15 febbraio 2024**

Modifiche all'ordinanza speciale n. 16 del 15 luglio 2021, recante: «Interventi di ricostruzione del Comune di Ussita». (Ordinanza speciale n. 70). (24A01740) Pag. 80

(G.U. 5 aprile 2024 n. 80)

**DECRETO LEGISLATIVO 8 marzo 2024, n. 46**

Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 197, di recepimento della direttiva (UE) 2019/883, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa agli impianti portuali di raccolta per il conferimento dei rifiuti delle navi, che modifica la direttiva 2010/65/UE e abroga la direttiva 2000/59/CE. (24G00061) Pag. 1

(G.U. 8 aprile 2024 n. 82)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 20 dicembre 2023**

Modifiche all'ordinanza n. 53 del 15 maggio 2023 ai sensi dell'articolo 14-bis del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 28 luglio 2021, n. 108: «Approvazione del quadro economico e degli strumenti attuativi della sub misura A1.2» e modifiche all'ordinanza n. 63 PNC del 27 luglio 2023: «Modifica dell'ordinanza commissariale n. 53 del 15 maggio 2023 adottata ai sensi dell'articolo 14-bis del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 28 luglio 2021, n. 108». (Ordinanza n. 80). (24A01791) Pag. 12

(G.U. 8 aprile 2024 n. 82)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 28 marzo 2024**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 23 ottobre al 6 novembre 2023 nel territorio della Città metropolitana di Genova e della Provincia della Spezia.

(Ordinanza n. 1082). (24A01760) Pag. 27

(G.U. 8 aprile 2024 n. 82)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 16 marzo 2024**

Procedure semplificate relative allo svolgimento dell'analisi della vulnerabilità sismica dell'edilizia privata, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge 7 dicembre 2023, n. 183, recante: «Misure urgenti di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei». (Ordinanza n. 1081). (24A01762) Pag. 23

(G.U. 9 aprile 2024 n. 83)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 20 dicembre 2023**

Proroga del regime transitorio del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui all'ordinanza n. 145 del 28 giugno 2023. (Ordinanza n. 162). (24A01752) Pag. 68

(G.U. 10 aprile 2024 n. 84)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 20 dicembre 2023**

Modifiche ed integrazioni all'ordinanza n. 130 del 15 dicembre 2022 e successive modificazioni ed integrazioni, intitolata «Testo unico della ricostruzione privata». (Ordinanza n. 164). (24A01753) Pag. 71  
(G.U. 10 aprile 2024 n. 84)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 21 dicembre 2023**

Programmazione dei termini di presentazione delle domande per tipologie di interventi. (Ordinanza n. 165). (24A01754) Pag. 74  
(G.U. 10 aprile 2024 n. 84)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 28 dicembre 2023**

Correzioni e integrazioni all'ordinanza n. 130 del 15 dicembre 2022, intitolata «Testo unico della ricostruzione privata» e all'ordinanza n. 131 del 30 dicembre 2022. (Ordinanza n. 166). (24A01755) Pag. 77  
(G.U. 10 aprile 2024 n. 84)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 8 febbraio 2024**

Approvazione degli schemi di convenzione con l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.a. - Invitalia e con Fintecna S.p.a. per l'individuazione del personale da adibire alle attività di supporto tecnico-ingegneristico e di tipo amministrativo-contabile finalizzate a fronteggiare le esigenze delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 24 agosto 2016 nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche ed Umbria. Anno 2024. (Ordinanza n. 167). (24A01756) Pag. 5  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 9 febbraio 2024**

Convenzione per le attività di implementazione evolutiva e manutenzione correttiva della piattaforma informatica del commissario straordinario del Governo per la riparazione, la ricostruzione, l'assistenza alla popolazione e la ripresa economica dei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 168). (24A01757) Pag. 8  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**ORDINANZA 9 febbraio 2024**

Programmazione dei termini di presentazione delle domande per tipologie di interventi. Abrogazione dell'ordinanza n. 165 del 21 dicembre 2023. (Ordinanza n. 169). (24A01758) Pag. 11  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**COMUNICATO**

Modifica dell'allegato 1 all'ordinanza n. 64 del 28 luglio 2023 (24A01836) Pag. 14  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**COMUNICATO**

Modifiche all'ordinanza speciale n. 31 del 31 dicembre 2021. (24A01837) Pag. 14  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**COMUNICATO**

Modifica agli allegati A e B dell'ordinanza n. 137 del 29 marzo 2023 (24A01838) Pag. 15  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**

**COMUNICATO**

Ulteriore modifica agli allegati A e B dell'ordinanza n. 137 del 29 marzo 2023 (24A01839) Pag. 15  
(G.U. 11 aprile 2024 n. 85)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
DECRETO 4 marzo 2024**

Criteri e modalita' di applicazione e di fruizione di un contributo riconosciuto alle imprese, al fine di promuovere l'acquisto e l'utilizzo di materiali e prodotti alternativi a quelli in plastica monouso. (24A01862) Pag. 72  
(G.U. 13 aprile 2024 n. 87)

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

Approvazione del Piano straordinario di analisi della vulnerabilita' delle zone edificate direttamente interessate dal fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei. (24A01915) Pag. 38  
(G.U. 17 aprile 2024 n. 90)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE  
DECRETO 19 marzo 2024**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' dell'evento di diffusione eccezionale della specie Granchio blu «Callinectes sapidus» nei territori della Regione Emilia-Romagna. (24A01599) Pag. 1  
(G.U. 22 aprile 2024 n. 94)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE  
DECRETO 19 marzo 2024**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' dell'evento di diffusione eccezionale della specie Granchio blu «Callinectes sapidus» nei territori della Regione Veneto. (24A01600) Pag. 2  
(G.U. 22 aprile 2024 n. 94)

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

Modifica dei termini per adempiere agli obblighi rendicontativi previsti dall'avviso C.S.E. 2022 - Comuni per la sostenibilita' e l'efficienza energetica - relativo alla concessione di contributi a fondo perduto per la realizzazione di interventi di efficienza energetica anche tramite interventi per la produzione di energia rinnovabile negli edifici delle amministrazioni comunali, attraverso l'acquisto e l'approvvigionamento dei relativi beni e servizi con le procedure telematiche del mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPA). (24A02020) Pag. 56  
(G.U. 23 aprile 2024 n. 95)

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

Modifica dei termini per adempiere agli obblighi rendicontativi previsti dall'avviso C.S.E. 2022 - Comuni per la sostenibilita' e l'efficienza energetica - relativo alla concessione di contributi a fondo perduto per la realizzazione di interventi di efficienza energetica anche tramite interventi per la produzione di energia rinnovabile negli edifici delle amministrazioni comunali, attraverso l'acquisto e l'approvvigionamento dei relativi beni e servizi con le procedure telematiche del mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPA). (24A02020) Pag. 56  
(G.U. 23 aprile 2024 n. 95)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo (24A02036) Pag. 53  
(G.U. 24 aprile 2024 n. 96)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (24A02037) Pag. 54  
(G.U. 24 aprile 2024 n. 96)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
DECRETO 15 dicembre 2023**

Obiettivi specifici e modalita' di funzionamento dell'organismo di vigilanza dei consorzi e dei sistemi autonomi per la gestione dei rifiuti, degli imballaggi e dei rifiuti di imballaggi. (24A02073) Pag. 46  
(G.U. 26 aprile 2024 n. 97)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO EX D.P.C.M. 22 FEBBRAIO 2024**

**ORDINANZA 8 aprile 2024**

Svolgimento della valutazione di impatto ambientale del Piano regionale di gestione dei rifiuti - Stralcio rifiuti urbani. (Ordinanza n. 1). (24A02061) Pag. 48  
(G.U. 26 aprile 2024 n. 97)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 15 aprile 2024**

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal

20 ottobre al 10 novembre 2023, nel territorio della Provincia di Brescia. (24A02131) Pag. 44  
(G.U. 29 aprile 2024 n. 99)

**LEGGE 29 aprile 2024, n. 56**

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). (24G00074) (Suppl. Ordinario n. 19)  
(G.U. 30 aprile 2024 n. 100)



**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.