



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Giugno 2024**

**Fondazione  
Rubes Triva**

**24**ORE  
PROFESSIONALE

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

# Sommario

## ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



Si è conclusa la Terza edizione del **Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro**, svoltasi, dal 12 al 14 giugno, presso il Palazzo Ducale di Pesaro, Capitale della cultura 2024. L'evento, che ha avuto come tema centrale "*Politiche di Prevenzione e tutela della persona che lavora - la persona al centro: integrazione e inclusione*", ha visto la **partecipazione di autorevoli esponenti** delle istituzioni, del mondo del lavoro e dell'accademia e della ricerca. Nel corso dei tre giorni, il tema della prevenzione e della tutela della persona che lavora è stato analizzato e declinato attraverso interventi e tavole rotonde che, moderate dal direttore Giuseppe Mulazzi e dal giornalista Filippo Gaudenzi, hanno visto la partecipazione di oltre 50 illustri relatori del mondo accademico, aziendale, sindacale e degli ordini professionali. Numerosi *sono stati gli elementi di riflessione da cui è sorta la necessità di progettare il futuro attraverso nuovi percorsi virtuosi che permettano di salvaguardare la tutela psicofisica della persona che lavora operando anche su una riorganizzazione aziendale che preveda politiche di prevenzione e welfare*. In un mondo del lavoro in costante mutamento è indispensabile mantenere alta l'attenzione sugli emergenti rischi di stress lavoro correlato e rischi psicosociali.

La tutela della salute psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici deve essere un'opera collettiva e per questo "il Festival – come sottolineato da **Angelo Curcio, Presidente della Fondazione Rubes Triva** – è stata l'occasione per confrontarsi con tutti gli attori che, a pari titolo, possono contribuire alle politiche di prevenzione, evidenziando il tema della salute e sicurezza che non riguarda solo le imprese, i lavoratori e le lavoratrici, ma tutti coloro che come istituzioni, amministrazioni, utenti e consumatori possono contribuire con i loro comportamenti a dare priorità alla tutela della persona e della sua vita rispetto al profitto e alla riduzione dei costi e delle condizioni di lavoro".

Chiude i lavori della Terza edizione del Festival **Giuseppe Mulazzi, Direttore della Fondazione Rubes Triva**, che, rappresentando la propria soddisfazione per i risultati raggiunti, ha tenuto a ribadire la centralità dell'uomo e la difesa della sua dignità in ogni aspetto lavorativo. "Questa edizione – ha dichiarato Giuseppe Mulazzi – è stata particolarmente importante perché siamo riusciti a coniugare aspetti ludici con temi di forte impatto sociale, promuovendo non solo un Festival, ma anche un evento serale, Safety Love, che ha visto la partecipazione attiva della città di Pesaro. Questo dato – ha proseguito Mulazzi – ci dà fiducia per il futuro e ci spinge a proseguire il nostro lavoro affinché sia possibile promuovere una riorganizzazione aziendale che si fondi sul principio della riconoscibilità della soggettività e professionalizzazione del lavoratore e delle lavoratrici".

Nel corso del Festival sono stati illustrati i progetti aziendali a cura di Gruppo Hera - Marche Multiservizi S.p.A, Gruppo Veritas S.p.A, AMA S.p.A, A2A S.p.A e progetti

sindacali a cura di UIL, FIT – CISL e CGIL Piemonte. Tutti i progetti, insieme agli interventi dei relatori, saranno disponibili sul sito ufficiale insieme alle dirette streaming: <https://www.festivalsalutesicurezza sul lavoro.it>



Si è tenuta **l'11 giugno in Piazza del Popolo a Pesaro**, con entusiasmante successo di pubblico e attenzione, la prima edizione del "**SAFETY LOVE**", spettacolo ad ingresso libero che ha coniugato intrattenimento e temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

Sono state registrate **oltre 3.600 presenze** durante il concerto, che ha visto esibirsi sul palco **BigMama, Coma\_Cose, Edoardo Bennato, Francesca Barra, Leo Gassmann, Malika Ayane, Neri Marcorè, Noemi, Piero Pelù e Stefano Massini**.

I dieci artisti, accompagnati dall'**Orchestra Sinfonica G. Rossini di Pesaro** diretta dal M° Daniele Rossi, hanno inoltre dato voce ai principi elencati nella Carta di Urbino, un decalogo elaborato dalla Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva e dall'Osservatorio "Olympus" dell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo, che ha come scopo quello di sollecitare una riflessione sulla tutela della salute, della sicurezza e del benessere di chi lavora.

Alla conduzione di questo memorabile spettacolo, l'affermata giornalista, scrittrice e conduttrice televisiva italiana **Monica Setta**.

**Dell'evento, è stata realizzata anche una versione Tv, prodotta da iCompany, che andrà in onda, in seconda serata su Rai 1, sabato 13 luglio 2024.**

"*Safety Love*" è stata organizzata da **Fondazione Rubes Triva**, con la produzione esecutiva di **iCompany**. L'evento è realizzato grazie al sostegno di **Gruppo Hera, Fasda, Utilitalia, Banfi e Centro Antinfortunistico Andreani**.

**NEWS E APPROFONDIMENTI****Le violazioni sulla sicurezza ostacolano il rilascio del Durc**

Mauro Marrucci,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 3 giugno 2024*

6

**Sicurezza, nei contratti buone prassi oltre le norme**

Cristina Casadei,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Lavoro24", 29 maggio 2024*

8

**Inail: turni massacranti e stress, sono gli infermieri la categoria più a rischio nel Ssn**

Paolo Castiglia,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sanità24", 28 maggio 2024*

14

**Ispezioni, duplice beneficio dalla lista di conformità**

Giampiero Falasca,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 28 maggio 2024*

16

**Dalla stretta sugli appalti nuovi oneri per i committenti**

Valentina Pepe,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 27 maggio 2024*

18

**Sicurezza sul lavoro e intelligenza artificiale: attenzione gli aspetti privacy**

Sebastiano Liistro, Grazia Malinconico,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 24 maggio 2024*

22

**Tutela limitata per chi entra nella lista di conformità**

Antonella Iacopini,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 16 maggio 2024*

24

**Criteri degli appalti genuini a rischio tenuta**

Giada Benincasa,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 16 maggio 2024*

26

**L'esercizio di fatto dei poteri direttivi in tema di infortuni sul lavoro**

Luigi Imperato,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 15 maggio 2024*

28

**Stirpe: sulla sicurezza occorrono partecipazione, formazione e prevenzione**

Nicoletta Picchio,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 9 maggio 2024*

35

**Gli infortuni sul lavoro sono dovuti a poca formazione o a troppo stress?**

Barbara Garbelli,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 9 maggio 2024*

37

**Aggiornati gli importi per le prestazioni di malattia, maternità e tubercolosi**

Alice Chinnici,  
*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 7 maggio 2024*

39

**Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: la novità diventa legge***Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 6 maggio 2024*

42

**Formazione, inderogabile il numero massimo dei partecipanti ai corsi***Mario Gallo,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 2 maggio 2024*

45

**SENTENZE****Licenziamento per comportamento e discriminazione del disabile: nuova pronuncia della Cassazione***Tommaso Targa e Leonardo Calella,**Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 maggio 2024*

48

**RASSEGNA NORMATIVA**

51

**Chiusa in redazione a giugno 2024**

*news e approfondimenti*

## Le violazioni sulla sicurezza ostacolano il rilascio del Durc

*Mauro Marrucci,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 3 giugno 2024*

Assenza delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, quale requisito sostanziale per il rilascio del Durc, e possibilità di regolarizzazione per mantenere i benefici normativi e contributivi. Sono le due novità introdotte dall'articolo 29, comma 1, lettere a) e b), del DL 19/2024, convertito dalla legge 56/2024 che, con decorrenza dal 2 marzo 2024, ha modificato l'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006, e introdotto il comma 1175-bis.

Con la modifica del comma 1175, la prevenzione e il rispetto della normativa su salute e sicurezza acquisiscono una rilevanza centrale per l'attestazione della regolarità del datore di lavoro, in una logica di rafforzamento di quanto già previsto dal Dm 30 gennaio 2015 con cui il ministero del Lavoro ha dettato disposizioni sulla semplificazione del rilascio del Durc (il documento unico di regolarità contributiva).

In particolare, l'articolo 8 di questo decreto aveva individuato una serie di cause ostative che ne impedivano solo temporaneamente il rilascio, indicandole – nell'allegata Tabella A - nella violazione di alcune norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, anche a fini prevenzionistici, con riferimento ai delitti di cui agli articoli 589, comma 2, 437 e 590, comma 3 del Codice penale, oltre che alle principali contravvenzioni in materia di sicurezza riferite al Dlgs 81/2008.

Il rispetto delle tutele prevenzionistiche diviene ora un presupposto di carattere generale per il rilascio del Durc. Più in dettaglio, le violazioni che inibiscono la regolarità datoriale saranno individuate da un decreto del ministero del Lavoro.

### **Gli altri requisiti**

Il rilascio del Durc resta altresì ancorato al rispetto degli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionali, regionali, territoriali e aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oltre che della regolarità contributiva.

Il nuovo comma 1175-bis della legge 296/2006 prevede la possibilità di mantenere le agevolazioni normative e contributive a condizione della regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi e delle altre violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza. Come specificato dalla relazione illustrativa al decreto, dovrebbe trattarsi dei termini previsti dagli articoli 13 e 14 del Dlgs 124/2004 (la cosiddetta diffida obbligatoria e la disposizione), dagli articoli 20 e seguenti del Dlgs 758/1994 (prescrizione obbligatoria), nonché di quello di 30 giorni indicato nei verbali per il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi omessi.

È altresì prevista una limitazione al recupero dei benefici in relazione a violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione: in questo caso il disconoscimento non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Sicurezza, nei contratti buone prassi oltre le norme

*Cristina Casadei,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Lavoro24", 29 maggio 2024*

I contratti collettivi nazionali di lavoro, come anche quelli aziendali, oltre a recepire la normativa, nel tempo sono diventati una delle riserve più ricche delle buone prassi sulla salute e sicurezza. Un'evoluzione che ha come principale obiettivo la diffusione della cultura e della sensibilità sulla materia tra tutti gli attori, che si rivela sempre la via maestra per consentire al nostro Paese di schiodarsi da quanto ci raccontano i dati Inail, oltre che la cronaca: in media, infatti, in Italia continuano a esserci un migliaio di denunce di infortuni mortali all'anno.

### **Gli interventi**

In premessa va detto che nei contratti «ci sono innanzitutto interventi strettamente connessi ai rinvii normativi. Il decreto legislativo 81 del 2008 individua una serie di ambiti di intervento e il primo obiettivo di imprese e sindacati è quindi l'allineamento dei contratti», spiega il ricercatore dell'Università di Modena e Reggio Emilia e di Adapt, Emanuele Dagnino. Poi però imprese e sindacati cercano sempre di andare oltre e di rendere più efficaci gli interventi. Se è vero che ci sono settori più sensibili di altri, anche per la maggiore esposizione al rischio delle lavorazioni, in generale il tema è molto discusso da imprese e sindacati soprattutto nell'edilizia e nell'industria, così come nei servizi. Si pensi, per esempio, al contratto assicurativo Ania, che ha affrontato la trattazione del tema in modo diverso, con particolare attenzione al benessere psico fisico delle persone e allo stress lavoro correlato e ha allargato il tema dei luoghi di lavoro sicuri anche a quelli in cui si svolge attività da remoto, vista l'ampia diffusione dello smart working nel settore.

### **Gli Osservatori**

Per promuovere interventi in termini di maggior favore dei lavoratori su tematiche che sono state individuate dal legislatore, molti settori si sono dotati di Osservatori e cabine di regia, partecipate sia dalle imprese che dai sindacati che hanno la funzione di raccogliere i dati, analizzarli e decidere le azioni da intraprendere. Pensiamo a questo proposito alla chimica farmaceutica, alla metalmeccanica, così come all'edilizia. «Il dato, la sua analisi e comprensione, sono fondamentali quando si affronta questa materia. Si tratta di un primo passo fondamentale per individuare gli interventi da fare», interpreta Dagnino.

## **Il raccordo con i territori**

Un altro tema che dipende da settore a settore è il raccordo con l'ambito territoriale. Nell'edilizia, per esempio, c'è un coinvolgimento particolare degli enti bilaterali e del secondo livello di contrattazione. Il Formedil, l'ente unico formazione e sicurezza, per esempio ha stipulato una serie di protocolli per sostenere le attività formative degli Enti territoriali, su specifiche tematiche, per migliorare le competenze dei lavoratori e supportare le aziende nel trovare sempre più personale qualificato.

## **Il ruolo degli enti bilaterali**

Nei settori ci sono anche dinamiche da considerare sulle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza «tendenzialmente per meglio specificarle e ampliarle. Si osservano infatti esperienze che raccordano la tutela della salute del lavoratore in ambito ambientale, come avviene nel contratto chimico farmaceutico ma anche nell'energia. È così che c'è stata l'estensione del ruolo da "rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza" a "rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente". Una strada che potrebbero seguire anche altri», continua Dagnino. Ci sono poi casi in cui l'attenzione viene rivolta al sito specifico e quindi il rappresentante diventa per la salute e sicurezza di sito e territoriale.

## **La formazione efficace**

Quando si parla di sicurezza, sicuramente la formazione riveste un ruolo centrale. I contratti hanno cercato di ampliare il numero delle ore e dei permessi per i rappresentanti dei lavoratori ma anche a prevedere una formazione sempre più efficace. Si pensi, a questo proposito, alla pratica dei break formativi dei metalmeccanici da svolgersi in fabbrica durante l'orario di lavoro.

## **Il trend demografico**

Nella trattazione della materia è entrato anche il trend demografico, come è accaduto nel contratto gas acqua che prevede un'attenzione specifica all'invecchiamento della popolazione aziendale «con azioni dedicate ai lavoratori più anziani che hanno esigenze diverse dagli altri. Questa attenzione si è manifestata già nel 2022, prima del percorso della legge sulla non autosufficienza che ha portato al decreto legislativo dove nel 2024 troviamo 2 disposizioni specifiche sulla tutela dei lavoratori anziani», osserva Dagnino. È questo uno dei tanti casi in cui la contrattazione anticipa acquisizioni che al legislatore arrivano successivamente.

## **L'integrazione tecnologica**

Tra le tendenze innovative degli ultimi anni, sia a livello nazionale che aziendale c'è l'integrazione della tecnologia come strumento per migliorare la salute e sicurezza. Come sta avvenendo in Saipem che nel 2024 ha raggiunto un accordo con i sindacati, Filctem, Femca e Uiltec, per l'adozione dell'intelligenza artificiale nei cantieri e su alcuni mezzi dove vengono installate smart cameras per monitorare l'attività e prevenire gli incidenti. L'AI monitora e analizza in tempo reale le registrazioni, mentre un sistema di allarme evidenzia sul monitor le potenziali minacce consentendo di intervenire subito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **METALMECCANICA**

### ***Break formativi in fabbrica per aumentare l'efficacia***

Nella metalmeccanica, il 2016 ha segnato un cambio di approccio alla materia della salute e sicurezza nella contrattazione, con un maggiore coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori nella trattazione della materia. La sperimentazione dei cosiddetti break formativi in fabbrica per i lavoratori è uno degli esempi concreti del nuovo corso. In sostanza si tratta di un frazionamento della formazione da svolgere direttamente sulla linea produttiva, a piccoli gruppi, per renderla più efficace, come condiviso dalle imprese e dai sindacati che siglano il contratto (Federmeccanica, Assisital e Fiom, Fim e Uilm). Questo ha consentito di verificare sul campo l'efficacia della formazione, ma anche di ascoltare le persone, avviando un circolo virtuoso che ha dato risultati positivi. L'efficacia del frazionamento della formazione ha avuto anche un riconoscimento da parte dell'Inail, tant'è che oggi entra nei parametri per il riconoscimento di un punteggio per ottenere una riduzione del premio a cui concorrono molti fattori e attività.

Il settore si sta avvicinando al rinnovo contrattuale e i sindacati nella loro piattaforma rivendicativa chiedono di essere ancora più coinvolti sul tema. Per le imprese serve un confronto congiunto durante tutta la vigenza contrattuale per ottenere risultati migliori e non affrontarlo ogni 3 o 4 anni. Intanto proseguono i lavori della Commissione nazionale salute e sicurezza paritetica che vede la partecipazione di imprese e rappresentanti dei lavoratori, oltre a una serie di attività sperimentali. Si pensi al protocollo di collaborazione con l'Inail sullo studio statistico dei casi di infortunio per poter orientare, a partire dai dati, gli interventi. Ci sono poi le sperimentazioni di formazione congiunta dei responsabili aziendali sulla salute e sicurezza insieme ai rappresentanti dei

lavoratori. In Commissione sono stati affrontati molti temi, compreso quello che riguarda i trasfettisti e quindi come inviare in sicurezza i dipendenti all'estero, un tema da cui è nato anche un Vademecum per le aziende del settore.

## **CHIMICA FARMACEUTICA**

### ***La tecnologia per favorire comportamenti corretti***

Anche la tecnologia può favorire comportamenti più corretti sulla salute e sicurezza. È questa l'ultima scommessa della contrattazione della chimica farmaceutica che ha sempre promosso iniziative continue, con dialogo e discussione sulle azioni per sensibilizzare tutti i lavoratori. Da Federchimica ricordano che con l'ultimo contratto la salute e sicurezza è così entrata nelle linee guida della trasformazione digitale. Nel settore negli anni sono stati raggiunti importanti miglioramenti, evidenti anche nei dati sugli infortuni, inferiori alla media nazionale del manifatturiero. Tutto questo è però frutto di una lunga storia e del dialogo continuo con i sindacati. La prima pietra fu messa con il contratto del 1969 dove venne inserito un capitolo specifico dedicato a "Ambiente di lavoro igiene sicurezza del lavoro". Fino ad allora si pagava la cosiddetta indennità "nocivo" che venne superata con l'introduzione dei valori limite di esposizione a fattori di rischio: non c'era però una normativa italiana di riferimento e fu così che le imprese andarono Oltreoceano a prendersi le tabelle dell'agenzia americana ACGIH. Con il contratto del 1972 arrivò poi la Commissione per l'ambiente di lavoro, per promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure per tutelare la salute dei lavoratori. Dopo l'incidente di Seveso, nel 1979 il contratto introdusse i temi relativi all'impatto ambientale con previsioni di investimento per i miglioramenti ambientali ecologici e con la scheda delle caratteristiche di impianto che anticipò la direttiva Seveso. Il 1986 è il momento dell'Osservatorio nazionale congiunto con i sindacati, un ambito non negoziale per individuare le azioni da fare. La formazione congiunta è uno di questi, come emerge dal contratto del 1994. Il settore, del resto, ha sempre avuto un numero di ore di formazione superiore alle previsioni di legge per i Rlss. Nel 2008 nasce l'Rlssa con competenza su tematiche ambientali. Il programma Responsible care entra nel contratto e nel 2009 nasce la Giornata nazionale e il premio per le migliori esperienze aziendali.

## **ASSICURAZIONI**

### ***Luoghi sicuri nel lavoro agile e focus su salute psicofisica***

Nei settori dei servizi l'esposizione al rischio in materia di salute e sicurezza sicuramente non arriva (o arriva in misura minima) dai macchinari o dalle cadute. Arriva da fronti diversi, che riguardano più lo stress o la mente. È per questo che il comparto assicurativo ha voluto affrontare la materia con attenzione a questi aspetti, a maggior ragione oggi con la diffusione dello smart working, con l'art. 50 del contratto Ania, con cui le imprese e i sindacati (Fisac, First, Uilca, Fna e Snfia) riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro. Per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti le parti hanno deciso di procedere con la verifica e il controllo dell'applicazione ed il rispetto di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro e di presentare proposte per attuare misure efficaci. Nell'ultimo rinnovo contrattuale (siglato il 16 novembre del 2022) è stata condivisa l'importanza di proteggere l'integrità psicofisica dei lavoratori, alla luce anche delle molteplici trasformazioni avvenute negli ultimi anni, con particolare attenzione ai fenomeni di stress lavoro-correlato. A livello nazionale, ma anche a livello aziendale viene considerato necessario proseguire, nel rispetto delle previsioni di legge, con l'analisi delle condizioni di lavoro. Dato l'ampio ricorso allo smart working nel settore, la tutela dei lavoratori dovrà essere estesa a tutti i luoghi di lavoro, compresi quelli diversi dalla sede aziendale, dove si svolge la prestazione in modalità agile secondo quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale, ma anche che vi sia un aumento delle ore di formazione per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza con corsi obbligatori di durata minima 32 ore e aggiornamenti periodici di 4/8 ore. Tra le funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale è stato deciso che vi rientri anche la "definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione, anche per quanto attiene al lavoro svolto in modalità agile".

## **EDILIZIA**

### ***Formazione centrale, a enti bilaterali 100 milioni all'anno***

Per il vicepresidente Ance Carlo Trestini, «la salute e la sicurezza dei lavoratori sono aspetti cruciali nella vita quotidiana delle imprese e dei lavoratori. È necessario, però, abbandonare le politiche afflittive e adottare nuove strategie di premialità per le imprese che investono nella sicurezza. Un nuovo approccio, che riconosca e premi gli sforzi, incentiverebbe le aziende a migliorare

continuamente». Nei rinnovi dei contratti di lavoro la materia della sicurezza, della prevenzione e della formazione hanno sempre avuto una certa centralità. L'ultimo accordo Ance, Coop e sindacati (Fillea, Filca e FenealUil) ha definito un piano molto vasto per la cui realizzazione imprese e sindacati hanno concordato di destinare l'1% della retribuzione dovuta dalle imprese per gli operai, alla formazione e alla sicurezza, con una equa distribuzione (0,50 % alla formazione e 0,50 % alla sicurezza). Le imprese edili destinano annualmente agli enti bilaterali per la formazione e la sicurezza quasi 100 milioni di euro. Se il Formedil, Ente Unico nazionale per la Formazione e la Sicurezza, garantisce un'offerta formativa capillare, fondamentale è anche l'attività di consulenza e assistenza alle imprese svolta dagli enti, attraverso tecnici esperti che vanno nei cantieri. Tra le novità dell'ultimo contratto c'è l'istituzione di uno specifico Fondo territoriale per la qualificazione del settore, per incrementare la formazione professionalizzante dei lavoratori e le premialità per le imprese. Così come la gratuità dei corsi per preposti e datori di lavoro per le imprese regolarmente iscritte al sistema bilaterale. E poi ancora la formazione obbligatoria delle 16 ore gratuita anche per gli impiegati tecnici di primo ingresso in cantiere. L'aggiornamento con periodicità triennale anziché quinquennale è un'altra delle novità introdotte. Per raggiungere maggiore efficacia è stato condiviso l'uso di simulatori avanzati di macchine di cantiere nei corsi, ed è stato definito un Catalogo Formativo Nazionale per garantire in maniera omogenea l'offerta formativa del sistema bilaterale.

*news e approfondimenti*

## **Inail: turni massacranti e stress, sono gli infermieri la categoria più a rischio nel Ssn**

*Paolo Castiglia,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sanità24", 28 maggio 2024*

“Non dovrebbe esservi organizzazione più sicura del Sistema Sanitario, considerando che il suo obiettivo è proprio la sicurezza dei cittadini, mentre poi non si è altrettanto attenti alla sicurezza degli operatori sanitari”. E’ il paradosso che emerge anche dal Rapporto Inail 2023, dal quale risulta che la categoria più esposta a rischi sul lavoro è stata proprio quella degli infermieri.

Questa vulnerabilità è stata uno dei temi centrali affrontati nel convegno “Sicurezze nel lavoro in Sanità: infortuni, stress, burnout ed incolumità fisica. Affrontare l’importanza della sicurezza del lavoro tra gli operatori sanitari” organizzato presso l’Università Unicamillus all’interno del ciclo di convegni di Terza Missione “Orizzonti della Medicina” che si è concluso venerdì scorso. I saluti istituzionali sono stati portati da Donatella Padua, delegata alla Terza Missione dell’Ateneo nonché Responsabile Scientifica del ciclo di conferenze, mentre il concetto/paradosso riportato in apertura è stato espresso nell’occasione da Barbara Porcelli, Consigliera OPI, all’interno del Focus sulla sicurezza sul lavoro in ambito sanitario.

Giovanni Palombi, Responsabile UOC Sicurezza e Prevenzione ASL Roma 2, ha invece spiegato che questa situazione di insicurezza per medici e operatori sanitari è dovuta a rischi evitabili e non evitabili. Tra i primi abbiamo “i turni massacranti e la mancanza di organizzazione” mentre tra i secondi, “il rischio di aggressione è quello biologico da contatto con fluidi infetti”. Per Palombi, tuttavia, “il problema è di tipo culturale, perché manca la sensibilità in merito alla sicurezza”.

Centrale, in questo ambito, appare la figura del medico del lavoro, spiegata da Antonio Pietroiusti, professore ordinario di Medicina del Lavoro presso UniCamillus: si tratta, infatti, “di una figura cruciale, poiché si occupa di svolgere attività di prevenire gli infortuni e di effettuare visite mediche per assicurarsi che i lavoratori godano di buona salute e quindi il medico competente deve coniugare conoscenze mediche e lavorative, e adattarle allo specifico contesto lavorativo ma non solo: deve anche avere buone skill di comunicazione per spiegare ai lavoratori stessi il perché di determinate scelte di sicurezza, rendendoli consapevoli del valore della propria salute”.

Di fatto spesso però è proprio l'integrità psico-fisica ad essere minata nel caso degli operatori sanitari, come ha sottolineato Patrizio Rossi, Sovrintendente Sanitario Centrale Inail: "Medici e infermieri sono sottoposti a uno stress cronico dovuto a responsabilità, lavoro spesso svolto da soli e turni logoranti e la scala percentuale di malattie contratte più spesso sul luogo lavorativo vede che il 68% riguarda le patologie osteo-articolari, il 15% le malattie del sistema nervoso, l'8% problemi all'udito, un 4% i tumori e un altro 4% le malattie respiratorie, con un 1% di malattie della cute".

Da non sottovalutare poi il burnout, "uno dei rischi maggiori per gli operatori sanitari, ma tra i meno denunciati, perché sarebbe come confessare una fragilità" ha invece spiegato Lucilla Livigni, Coordinatrice Area benessere organizzativo e rischi psicosociali della Sezione Medicina del Lavoro di Tor Vergata, in pieno accordo con Andrea Magrini, Direttore Sanitario del Policlinico Tor Vergata, che ha sottolineato che l'aspetto dei suicidi tra gli operatori sanitari".

Il concetto di organizzazione del gruppo può essere una chiave, che può tornare utile anche dal punto di vista contrattuale: è quanto ha invece affermato Andrea Filippi, Segretario Nazionale CGIL - Area Sanità Funzione Pubblica, secondo il quale i liberi professionisti altrimenti rischiano di diventare "meri prestatori d'opera".

*news e approfondimenti*

## Ispezioni, duplice beneficio dalla lista di conformità

*Giampiero Falasca,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 28 maggio 2024*

L'ampio intervento di riforma sulla materia degli appalti e della sicurezza sul lavoro contenuto nel decreto Pnrr (DI 19/2024, convertito con legge 56/2024) non contiene solo misure volte a inasprire le misure di carattere sanzionatorio: ci sono anche misure di carattere promozionale, volte a incentivare e premiare le condotte virtuose in materia di prevenzione delle misure di tutela della sicurezza sul lavoro.

Uno degli interventi più rilevanti che fanno parte di questo filone è la creazione della cosiddetta «lista di conformità», prevista e disciplinata dall'articolo 29, commi da 7 a 9, del decreto.

Questa lista, curata e gestita dall'Ispettorato nazionale del lavoro, consiste in un elenco informatico pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e accessibile liberamente da parte di chiunque.

Possono essere iscritti in questo elenco quei datori di lavoro virtuosi che risultano immuni da violazioni, al termine di eventuali ispezioni sul lavoro, e che prestano espressamente il proprio consenso alla pubblicazione.

L'iscrizione avviene – unitamente al rilascio di un attestato – al termine di un accertamento ispettivo avente a oggetto l'osservanza delle disposizioni in materia di lavoro e di legislazione sociale, comprese le norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; ispezioni, quindi, che non riguardano in senso stretto solo la materia degli appalti, ma abbracciano in maniera ampia tutta la materia della tutela del lavoro. L'iscrizione spetta, come accennato, solo se dall'accertamento non emergano violazioni o irregolarità, e a condizione che il datore di lavoro presti il suo assenso.

L'effetto dell'iscrizione è duplice: uno di tipo strettamente giuridico, e uno di tipo reputazionale.

L'effetto giuridico riguarda una "protezione" relativa e temporanea, conseguente alla presenza in lista. Il datore di lavoro virtuoso, cui sia stato rilasciato l'attestato di conformità, godrà di una sorta di immunità per un anno dalla data di iscrizione alla lista di conformità in quanto non verrà sottoposto, per tale periodo, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Una protezione, come si diceva, che non è assoluta: il divieto di nuove verifiche riguarda, infatti, solo le materie oggetto dei precedenti accertamenti e non si applica ad alcune tipologie di ispezioni.

Restano possibili, infatti, eventuali verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, così come non sono precluse le ispezioni conseguente a richieste di intervento e le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

Durante il periodo di iscrizione nella lista, inoltre, può sempre intervenire una perdita dello status: eventuali violazioni o irregolarità, accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, comportano la cancellazione del datore di lavoro dalla lista di conformità.

Il secondo effetto dell'iscrizione nella lista di conformità, come ricordato, è di tipo reputazionale: essendo consultabile pubblicamente, l'iscrizione nell'elenco fornisce al datore di lavoro una "credenziale" importante in merito al rispetto delle misure di tutela del lavoro e della sicurezza. Un'attestazione importante, in un mercato sempre più attento al rispetto degli standard di sostenibilità su diversi temi sociali, primo tra tutti quello del lavoro.

La lista di conformità non è, al momento, immediatamente operativa: per la sua concreta operatività l'Ispettorato dovrà fornire le specifiche tecniche e operative da seguire per avviare in concreto l'elenco informativo.

<b>GESTIONE DELL'INL</b>	<p><b>La novità</b> L'articolo 29 del DI 19/24 introduce una lista di conformità curata dall'Ispettorato nazionale del lavoro. L'elenco informatico è pubblicato sul sito dell'Inl e accessibile da chiunque</p> <p><b>In stand by</b> In attesa di specifiche tecniche, la lista di conformità non è ancora operativa</p>
--------------------------	--

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## Dalla stretta sugli appalti nuovi oneri per i committenti

*Valentina Pepe,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 27 maggio 2024*

La stretta sulla disciplina delle esternalizzazioni produttive e degli appalti disposta dal DI 19/2024, convertito dalla legge 56/2024 (pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 100 del 30 aprile, supplemento ordinario n. 19), investe il committente dell'appalto della responsabilità di effettuare una serie di verifiche preventive e in corso di contratto.

Il provvedimento, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Pnrr, è arrivato quando, ormai da tempo, si moltiplicano le inchieste sul fenomeno degli pseudo-appalti e della somministrazione illecita di manodopera, con i correlati provvedimenti di amministrazione giudiziaria e sequestri preventivi per frode fiscale, anche nei confronti di primari operatori del mondo della logistica, della grande distribuzione e del lusso.

Peraltro, i giudici del lavoro - sempre più frequentemente chiamati a vagliare la congruità dei trattamenti economici dei lavoratori impiegati negli appalti - giungono alla disapplicazione dei Ccnl ritenuti non conformi rispetto agli standard di sufficienza e adeguatezza della retribuzione ex articolo 36 della Costituzione.

Le problematiche riguardanti le tutele economiche e normative dei lavoratori coinvolti nella filiera delle esternalizzazioni non sono le uniche. C'è anche la necessità di vigilare sulle condizioni della sicurezza, per evitare incidenti sul lavoro nel contesto degli appalti.

Il comune denominatore di tutti gli interventi - a livello ispettivo e giudiziale, prima, e normativo, poi - è lo stesso: l'obiettivo di evitare appalti non genuini e dumping sul piano salariale e dei diritti a scapito delle tutele e della sicurezza dei lavoratori impiegati negli appalti.

La legge 56/2024 può forse considerarsi l'evoluzione dei suddetti interventi, apprestando una serie di previsioni e misure regolatorie e sanzionatorie volte alla prevenzione e al contrasto del lavoro irregolare e al rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo.

Il committente è il soggetto sul quale si riverberano gli inasprimenti, non solo in termini economici, con l'ampliamento della responsabilità solidale, ma anche per i profili penali.

Nel nuovo contesto normativo, il primo indispensabile elemento di tutela per le imprese committenti consiste nell'acquisizione di una specifica conoscenza della nuova normativa in tema di appalti, con particolare riguardo alle condizioni di genuinità dell'appalto, alle condizioni di lavoro – economiche e normative – e alle misure di sicurezza sul lavoro applicate dall'appaltatore. Il committente è pienamente responsabile rispetto alla selezione e individuazione di un appaltatore affidabile. La nuova normativa mette a disposizione del committente nuovi strumenti per verificare l'affidabilità dell'appaltatore.

Oltre alle certificazioni già previste in tema di appalti - tra cui Durc e Durf sulla regolarità contributiva e fiscale, e l'applicativo di monitoraggio Mo.Coa, introdotto nel 2022 dall'Inps - la legge 56/2024 prevede l'istituzione di una «Lista di conformità InI» nella quale l'Ispettorato iscrive gli appaltatori che, in seguito ad accertamenti ispettivi sull'appalto, superino i controlli senza l'elevazione di contestazioni o sanzioni.

Primaria importanza assumono poi le verifiche in tema di sicurezza sul lavoro: attraverso la riscrittura dell'articolo 27 del Dlgs 81/2008, è stato introdotto il meccanismo della «Patente a punti», che sarà applicata dal 1° ottobre 2024, con l'obiettivo di implementare un moderno sistema di classificazione di imprese volto a garantire l'operatività in sicurezza.

I requisiti di legittimità dell'appalto e le condizioni di lavoro devono essere curati e monitorati dal committente non solo nella fase preliminare di selezione dell'appaltatore e nella fase di negoziazione contrattuale: la periodicità delle verifiche e dei controlli per tutta la durata del contratto è fondamentale per garantire adeguate soglie di tutela alle imprese committenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **LE BEST PRACTICE PER L'AFFIDAMENTO DEI LAVORI**

### **1 IL CONTESTO**

#### **Formazione**

L'azienda committente deve curare la formazione del personale adibito alla gestione delle esternalizzazioni (appalti, distacchi, somministrazioni), in modo

che sia sempre adeguata e aggiornata.

### **Controlli periodici**

Il committente deve impostare verifiche e controlli periodici, sulle aziende appaltatrici, per la durata del contratto, e contenere la filiera delle esternalizzazioni, con attenta verifica sulla catena dei subappalti.

## **2 VERIFICHE PRELIMINARI**

### **La selezione dell'impresa**

In fase di selezione dell'appaltatore, verificarne:

natura "imprenditoriale" dal punto di vista tecnico, economico e organizzativo, con assunzione del rischio economico per realizzare il servizio dedotto in contratto;

l'esercizio del potere direttivo sul personale;

la riferibilità all'appaltatore dei mezzi usati nell'appalto;

corrispettivo parametrato al servizio e non al costo della manodopera congruità economica dell'offerta presentata.

## **3 ALTRE VERIFICHE INIZIALI**

### **Regolarità e sicurezza**

Condizioni lavorative - economiche e contrattuali - applicate dall'appaltatore (in primis, Ccnl adottato)

Richiesta di documenti e certificazioni (Durc, Durf)

Verifica della eventuale iscrizione dell'appaltatore alla «Lista di conformità InI»

Eventuale attivazione del sistema di monitoraggio «MoCoa» presso Inps

Verifica degli adempimenti sulla sicurezza previsti dal Dlgs 81/2008, Dvr e Duvri (Patente a punti in caso di appalto di opere edili, da ottobre 2024)

## **4 ALTRE ESTERNALIZZAZIONI**

### **Distacco**

In caso di distacco, è necessario verificare la presenza degli indici di legittimità (in primis, interesse del distaccante e temporaneità) ed escludere finalità "elusive"

## Somministrazione

Anche in caso di somministrazione, bisogna verificare la presenza degli indici di legittimità (possesso di autorizzazioni e abilitazioni in capo al somministratore) ed escludere finalità "elusive" nell'uso dell'istituto

*news e approfondimenti*

## Sicurezza sul lavoro e intelligenza artificiale: attenzione gli aspetti privacy

*Sebastiano Liistro, Grazia Malinconico\**

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

*L'adozione di queste tecnologie richiede il rispetto di necessarie condizioni di legittimità del trattamento imposte dalla normativa nazionale ed europea.*

Si registra una crescente e sempre più diffusa richiesta, a cui segue l'utilizzo di macchinari e/o soluzioni produttive a garanzia della salute e sicurezza sul lavoro supportate "dall'intelligenza artificiale" (IA).

Lo sviluppo dell'operatività aziendale e la riduzione dei rischi in ambito sicurezza nascondono, però, potenziali criticità associate all'utilizzo delle soluzioni sopra citate. Pertanto, l'adozione di queste tecnologie richiede il rispetto di necessarie condizioni di legittimità del trattamento imposte dalla normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali.

In primo luogo, è essenziale approfondire il funzionamento della soluzione che si intende adottare. Ad esempio, se il prodotto richiede una connessione internet, è importante comprendere con esattezza il flusso dei dati raccolti. La conoscenza della soluzione con IA integrata che si intende adoperare è, infatti, cruciale per evitare violazioni della normativa sulla privacy e possibili conseguenze legali e reputazionali per l'azienda.

Un ulteriore aspetto da tenere in considerazione è il rispetto del principio di minimizzazione dei dati ex art. 5, par. 1, lett. c) del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali ("GDPR").

In breve, è importante verificare se i trattamenti dei dati personali conseguenti all'integrazione dell'AI sono strettamente necessari per garantire la sicurezza del lavoratore o per migliorare la produttività; se esistono alternative che comportano meno rischi per la privacy dei lavoratori, allora dovranno essere preferite tali soluzioni.

È importante sottolineare come l'utilizzo di simile strumentazione potrebbe richiedere la messa a punto di specifica documentazione prescritta dalla normativa applicabile.

In primo luogo, va considerato che i dati personali raccolti tramite l'utilizzo della soluzione prescelta, oltre ad essere utili per ottimizzare le prestazioni e migliorare la sicurezza, potrebbero consentire la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti. Per tale ragione, l'utilizzo di tali strumenti richiede, dapprima, l'inquadramento degli stessi nelle previsioni dell'art. 4, legge 300 del 1970 ("Statuto dei Lavoratori") e, se necessario a seguito della valutazione così effettuata, l'accordo con le rappresentanze dei lavoratori o, in mancanza, l'ottenimento dell'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

In ragione della tipologia di prodotto che si intende utilizzare, potrebbe altresì essere necessario condurre una Valutazione d'Impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del GDPR al fine di delineare il trattamento di dati personali che si intende svolgere e valutarne la necessità, la proporzionalità e i relativi rischi.

Sul punto si rammenta che il Garante Privacy, nell'Allegato 1 al Provvedimento 11 ottobre 2018 relativo all'elenco delle tipologie di trattamenti soggetti a valutazione d'impatto, include i "trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti".

Ad ogni modo, per garantire la conformità normativa, sarà essenziale redigere la documentazione privacy prescritta dalla normativa applicabile, quale – ad esempio – l'informativa sul trattamento dei dati personali per i lavoratori coinvolti.

In termini operativi, è opportuno consultare professionisti esperti in materia di privacy al fine di implementare la strumentazione in maniera efficace, nel rispetto delle norme applicabili.

*\*A cura di avv.ti Sebastiano Liistro e Grazia Malinconico, Complegal*

*news e approfondimenti*

## Tutela limitata per chi entra nella lista di conformità

*Antonella Iacopini,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 16 maggio 2024*

Il decreto legge 19/2024 ha istituito una procedura premiale per i datori di lavoro in regola con la normativa lavoristica: la cosiddetta lista di conformità Inl, nota anche come white list, che risponde all'esigenza di meglio indirizzare le verifiche ispettive. Si tratta dell'iscrizione in un apposito elenco informatico, attualmente in fase di implementazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che sarà reso disponibile per la consultazione pubblica sul sito internet istituzionale.

Alla conclusione di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, compresa la tutela della salute e della sicurezza, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro nella lista di conformità. L'iscrizione garantisce alle aziende, per i successivi 12 mesi, di non ricevere ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nelle materie oggetto degli accertamenti, a eccezione dei controlli in materia di salute e sicurezza. Tuttavia, qualora, in tale arco temporale, pervengano all'Ispettorato richieste di intervento o attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica nei confronti del datore di lavoro iscritto, la registrazione nella lista non consentirà di evitare i controlli.

Rispetto al dato letterale della norma («i datori di lavoro ... non sono sottoposti ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro»), si evidenzia come l'esonero riguardi solo l'ispezione da parte dell'Ispettorato e non anche, a parere della scrivente, da parte degli altri enti preposti al controllo. Ne consegue che alla Guardia di Finanza, all'azienda sanitaria locale e neppure all'Inps e all'Inail, sebbene il coordinamento della vigilanza degli istituti spetti all'Inl, non saranno impedita le verifiche ispettive.

Inoltre, il decreto parla di «materie oggetto degli accertamenti», lasciando intendere che se un accertamento, concluso senza riscontro di violazioni, era finalizzato, ad esempio, alla verifica del rispetto dell'orario di lavoro, nulla impedisce all'Ispettorato, anche prima dei 12 mesi, di procedere a verifiche relative, per esempio al lavoro sommerso. Di fatto, il dato letterale implica la necessità di ben definire i campi ai quali si riferisce l'attestazione di regolarità.

Inoltre, c'è da chiedersi cosa possa accadere ad esempio se, dopo l'iscrizione, la Guardia di Finanza dovesse accertare e segnalare all'Ispettorato situazioni di

lavoro nero. Circostanza questa che, ad avviso di chi scrive, ben potrebbe portare alla cancellazione dall'elenco. Rispetto alle violazioni e irregolarità che precludono l'iscrizione nella lista di conformità o ne comportano la cancellazione, queste vanno intese nel modo più ampio possibile.

*news e approfondimenti*

## Criteri degli appalti genuini a rischio tenuta

*Giada Benincasa,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 16 maggio 2024*

Recentemente l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha pubblicato il documento di programmazione della vigilanza per il 2024, in cui le priorità trovano fondamento, da un lato, nel Piano nazionale di contrasto al sommerso, adottato dal ministero del Lavoro e, dall'altro lato, nell'esigenza di intensificare gli interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra i principali obiettivi dell'attività di vigilanza a opera dell'Inl, viene dedicata particolare attenzione al "lavoro grigio" che, come si legge nel documento, «include quei rapporti di lavoro che, seppure formalmente regolari, presentano, nel concreto svolgimento, elementi di irregolarità sostanziali e ricomprende i fenomeni dell'appalto e del distacco, anche transnazionale, non genuini e della somministrazione abusiva, cioè effettuata da soggetti privi della necessaria autorizzazione». Tale attività di vigilanza, pur riguardando tutti i settori produttivi, si concentrerà prevalentemente sui settori della logistica, dell'industria manifatturiera e agroalimentare.

Del resto, quello degli appalti non genuini è un tema di cui, soprattutto negli ultimi anni, si è sentito (e si sente tuttora) spesso parlare, complici le indagini e le ispezioni sempre più presenti in materia di esternalizzazione con particolare riferimento a specifici settori (uno su tutti quello della logistica) e una normativa che risulta, anche a seguito degli ultimi orientamenti giurisprudenziali, sempre più stringente.

Procedendo con ordine, merita ricordare che, con il Dlgs 276/2003, il legislatore ha voluto disciplinare l'appalto distinguendolo dalla somministrazione di lavoro in quanto sono due istituti giuridici diversi che rappresentano, di fatto, due dinamiche rispondenti a esigenze organizzative e imprenditoriali distinte: nel primo caso, abbiamo un'impresa che, non volendosi occupare di una determinata attività (solitamente fuori dal proprio core business), decide di esternalizzarla a operatori specializzati e con uno specifico know how in materia; nel secondo caso, ci troviamo di fronte a un'impresa che, al contrario, ha la volontà di gestire direttamente tale attività ricorrendo, tuttavia, alla somministrazione di manodopera, tramite soggetti autorizzati, secondo i limiti e i vincoli stabiliti dalla normativa.

L'attuale articolo 29, comma 1, del Dlgs 276/2003 prevede tre requisiti

necessari per stipulare un contratto di appalto genuino, tutti riconducibili all'impresa appaltatrice: 1) organizzazione dei mezzi necessari; 2) esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto; 3) assunzione del rischio d'impresa.

Sebbene i requisiti legali - confermati nel tempo dalla giurisprudenza - risultino chiari, la difficoltà principale che gli addetti ai lavori si trovano a fronteggiare nell'operatività quotidiana sembra derivare dalla concreta applicazione della disciplina legale, soprattutto in contesti in cui vengono svolte attività di logistica, un settore che, negli ultimi anni, è stato interessato da un importante progresso tecnologico (tramite l'introduzione di software diretti a implementare efficienza e produttività) che rischia di mettere in discussione, nei singoli contesti produttivi, la tenuta giuridica dei criteri di genuinità dell'appalto per come disciplinati oggi dalla legge (come già sottolineato da un orientamento giurisprudenziale: si veda tribunale di Padova 16 luglio 2019, n. 550 e 3 marzo 2023, n. 126; Corte d'appello di Venezia 30 marzo 2023, n. 191).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## L'esercizio di fatto dei poteri direttivi in tema di infortuni sul lavoro

*Luigi Imperato,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 15 maggio 2024*

### **Premessa**

L'art. 299 del D.lgs. n. 81/2008, disciplina il c.d. "principio di effettività", in forza del quale le posizioni di garanzie che riguardano il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto gravano anche su colui il quale, pur essendo privo di una regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei predetti soggetti.

Detto principio, invero, non rappresenta una vera e propria novità nel panorama prevenzionistico, in quanto la giurisprudenza di legittimità formatasi non solo prima dell'entrata in vigore del Testo Unico, ma anche del D.Lgs. n. 626/1994 aveva già affermato che il criterio discrezionale per individuare i destinatari degli obblighi dettati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, doveva basarsi non tanto sulla qualifica formalmente rivestita, bensì sulle funzioni effettivamente esercitate in concreto [1].

Si può concordare, dunque, con quella giurisprudenza e dottrina, che ritengono che la norma, di cui all'art. 299 del Testo Unico, non ha fatto altro che formalizzare la "clausola di equivalenza", nella individuazione dei soggetti in concreto destinatari della normativa antinfortunistica e quindi possibili responsabili delle relative violazioni, con la conseguenza che detta disposizione può considerarsi di natura meramente ricognitiva, rispetto al succitato principio giurisprudenziale [2].

La responsabilità del garante di fatto rispetto a quella del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

Un tema molto dibattuto, verte sull'interrogativo se l'accertata responsabilità del soggetto che di fatto ha svolto funzioni datoriali escluda o viceversa si aggiunga a quella del garante legale, che, come tale, è titolare, ex lege, di una specifica posizione di garanzia.

L'orientamento ampiamente consolidato della Suprema Corte propende per la tesi che la disposizione contenuta nell'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 non esclude la responsabilità del datore di lavoro e degli altri garanti, con la

conseguenza che gli stessi, in caso di violazione degli obblighi prevenzionistici commessi da coloro i quali esercitano di fatto poteri propri della dirigenza, saranno comunque chiamati a risponderne [3].

Trattasi, tuttavia, come evidenziato anche in dottrina, di una soluzione che può porsi in contrasto con il principio costituzionale della responsabilità personale per fatto proprio, in quanto inevitabilmente finisce con il determinare imputazioni soggettive basate su mere responsabilità c.d. di posizioni [4].

### **Il parallelismo tra l'art. 299 del D.Lgs. n. 81 del 2008 e l'art. 2639 c.c.**

Il problema interpretativo che si pone in relazione al principio di effettività, riguarda la circostanza, certamente non secondaria, che la norma contenuta nell'art. 299 del Testo Unico non indica le condizioni in presenza delle quali si possa parlare di soggetto garante, lasciando in questo modo un eccessivo spatium deliberandi al giudice.

Al fine di superare questo vuoto normativo, ai fini interpretativi è stato suggerito di fare riferimento alla disposizione contenuta nell'art. 2639 c.c., recante l'estensione delle qualifiche soggettive, in forza della quale: "Per i reati previsti dal presente titolo al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge civile è equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

Fuori dei casi di applicazione delle norme riguardanti i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, le disposizioni sanzionatorie relative agli amministratori si applicano anche a coloro che sono legalmente incaricati dall'autorità giudiziaria o dall'autorità pubblica di vigilanza di amministrare la società o i beni dalla stessa posseduti o gestiti per conto di terzi" [5].

Come si può notare, l'art. 2369 c.c., a differenza della norma di sicurezza, prevede espressamente due condizioni quali la continuità e la significatività dell'esercizio dei poteri tipici, che debbono sussistere affinché si possa parlare di esercizio di fatto delle funzioni proprie del soggetto, titolare per legge, della posizione di garanzia.

Sul punto, giova evidenziare che i Giudici di legittimità hanno altresì precisato che: "In tema di bancarotta, la qualifica di amministratore di fatto di una società non richiede l'esercizio di tutti i poteri tipici dell'organo di gestione, essendo necessaria e sufficiente una significativa e continua attività gestoria o cogestoria, svolta in modo non episodico o occasionale, anche solo in specifici

settori, pur se non interessati dalle condotte illecite, tale da fornire indici sintomatici dell'organico inserimento del soggetto, quale "intraneus", nell'assetto societario". (Dichiara inammissibile, CORTE APPELLO BOLOGNA, 24/01/2023) [6].

Mutatis mutandis, sembra dunque ragionevole poter concordare con la tesi che detti criteri ermeneutici possano essere utilmente applicati per poter individuare, anche in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, le figure datoriali "di fatto" come il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto.

### **Breve rassegna giurisprudenziale**

In questa sede, senza alcuna pretesa di esaustività, appare opportuno riportare alcune sentenze della Suprema Corte, particolarmente significative, in tema di assunzione di fatto degli obblighi previsti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'uopo, va segnalata la decisione con la quale i Giudici di legittimità hanno stabilito che: "In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, indipendentemente dalla sua funzione nell'organigramma dell'azienda". (Fattispecie relativa ad infortunio di dipendente di una ditta addetta al posizionamento di cartelli di segnalazione, con lavoro in quota, in cui anche il "project manager" responsabile di funzione, per quanto non superiore diretto dell'infortunato, è stato ritenuto preposto, in quanto aveva, di fatto, commissionato il lavoro da cui era originato l'infortunio e aveva provveduto a realizzare corsi di formazione nell'ambito del reparto, riguardanti l'uso della cesta per le lavorazioni in quota). (Rigetta, CORTE APPELLO MILANO, 30/05/2018) [7].

Di rilievo, risulta anche un pronunciamento della Suprema Corte che riconosce le funzioni datoriali di fatto al lavoratore dipendente – "In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto". (Fattispecie relativa all'assunzione di fatto degli obblighi di garanzia del datore di lavoro o del preposto da parte del dipendente che dirigeva personalmente gli operai in cantiere, dando indicazioni al lavoratore infortunato circa le modalità di esecuzione dei lavori, in difformità da quanto previsto nel piano operativo di sicurezza). (Annulla senza rinvio, App. Firenze, 01/06/2016) [8].

Da segnalare, altresì, le decisioni che hanno precisato come il principio di

effettività non può avere un effetto sanante della delega invalida – “In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, il che non vale, tuttavia, a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge”. (Fattispecie relativa al rilascio di una delega priva di elementi che consentissero di verificarne con certezza l'epoca del conferimento e caducata in seguito al mutamento dell'organo di governo dell'ente). (Dichiara inammissibile, App. Bologna, 09/06/2016) [9].

Di particolare rilievo anche la decisione riguardante il c.d. distacco fittizio – “In caso di distacco fittizio di lavoratori (vale a dire avvenuto al di fuori dei casi previsti dall'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), non trova applicazione il disposto dell'art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008, e gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. n. 81/2008 vengono a gravare sia sul distaccante fittizio, il quale mantiene la qualifica di datore di lavoro in senso formale a norma dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2008, sia sul distaccatario fittizio, il quale assume la qualifica di datore di lavoro di fatto dal momento che si serve concretamente del lavoratore a norma dell'art. 299, D.Lgs. n. 81/2008” [10].

### **Considerazioni conclusive**

Nel concludere questa breve disamina sul principio di effettività, di cui all'art. 299 del D.lgs. n. 81/2008, possiamo affermare che detta norma, pur presentando delle imprecisioni a livello testuale [11] e pur risultando deficitaria, come evidenziato prima, circa gli indici in forza dei quali un soggetto, privo della qualifica normativa, possa considerarsi esercente di fatto delle funzioni e dei poteri della parte datoriale, ha comunque il merito di aver fornito una base normativa ad un obbligo, in precedenza, di carattere esclusivamente giurisprudenziale [12].

Ed infatti, il rischio legato alla situazione previgente all'introduzione dell'art. 299 del D.lgs. n. 81/2008 era quello di una vera e propria delega in bianco alla giurisprudenza, relativamente al riconoscimento delle qualifiche soggettive di fatto con inevitabili conseguenze sul piano della certezza del diritto.

Certo, nonostante la norma contenuta nell'art. 299 del Testo Unico, non può dirsi completamente superato il problema interpretativo connesso al garante di fatto in materia di sicurezza e più in generale nei confronti di tutte le posizioni di garanzia fattuali, che in quanto tali pongono sempre delle criticità con il principio di legalità, determinando un allargamento della responsabilità c.d. omissiva.

[1] Cass. Pen., Sezioni Unite, Sent., 14.10.1992, n. 9874; da ultimo: Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 08.02.2023, n. 9451, la quale ha ribadito che: "In tema di infortuni sul lavoro, la disposizione di cui al Dlgs 81/2008, art. 299, ha chiarito che la posizione di garanzia grava anche su colui che, non essendone formalmente investito, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro e agli altri garanti, sicché l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale".

[2] In questi sensi: Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 07.12.2012, n. 10704, secondo cui: "In tema di infortuni sul lavoro, la previsione di cui al Dlgs 81/2008, art. 299 (rubricata esercizio di fatto di poteri direttivi) - per la quale le posizioni di garanzia gravano altresì su colui che, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro e ad altri garanti ivi indicati - ha natura meramente ricognitiva del principio di diritto affermato dalle Sezioni Unite e consolidato, per il quale l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale. Ne deriva che la codificazione della c.d. 'clausola di 'equivalenza' avvenuta con il predetto D.Lgs. n. 81 del 2008 non ha introdotto alcuna modifica in ordine ai criteri di imputazione della responsabilità penale concernente il datore di lavoro di fatto, i quali sono, pertanto, applicabili ai fatti precedenti all'introduzione dell'art. 299 cod. proc. pen. D.Lgs. n. 81 del 2008, senza che ciò comporti alcuna violazione del principio di irretroattività della norma penale". (Rigetta, App. Firenze, 27/09/2010).

[3] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 11.07.2023, n. 35897, secondo cui: "In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la previsione del Dlgs 81/2008, art. 299, elevando a garante colui che di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, amplia il novero dei soggetti investiti della posizione di garanzia, senza tuttavia escludere, in assenza di delega dei poteri relativi agli obblighi prevenzionistici in favore di un soggetto specifico, la responsabilità del datore di lavoro, che di tali poteri è investito ex lege e che, nelle società di capitali, si identifica nella totalità dei componenti del consiglio di amministrazione"; in senso conforme: Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 14.09.2023, n. 42236; Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 06.04.2023, n. 30167; Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 22.09.2022, n. 44654; Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 18.05.2022, n. 21863; Cass. Pen., Sez.

IV, Sent., 23.11.2021, n. 2157.

[4] GESTRI, Le posizioni di garanzia in materia di sicurezza sul lavoro - "Il garante di fatto" – in SSM, 2018, p. 12, il quale evidenzia come: "É il caso che può caratterizzare, in particolare, l'attività di impresa esercitata in forma individuale. In dette ipotesi, la coincidenza fra colui che gestisce il rischio, e colui al quale viene mosso l'addebito per aver cagionato l'evento lesivo costituente concretizzazione del rischio lavorativo mal governato, diventa condizione essenziale per evitare che l'individuazione del soggetto responsabile non si traduca in una mera responsabilità da posizione. É certo che l'essersi prestato a svolgere il ruolo di "prestanome" non possa essere considerato un dato neutro per il soggetto agente, ma da ciò solo non possono trarsi elementi per giustificare l'imputazione soggettiva di reati connessi alla violazione della normativa di sicurezza sul lavoro, e ciò a prescindere dalla natura contravvenzionale o delittuosa dell'illecito ipotizzato".

[5] LORUSSO, Profili problematici in tema di responsabilità dei soggetti di fatto nel diritto penale dell'economia, in Diritto Penale e Processo, n. 5, 1 maggio 2015, p. 633; BLAIOTTA, Diritto penale e sicurezza del lavoro, Giappichelli, 2020, p. 2

[6] Cass. Pen., Sez. V, Sent., 04.12.2023, n. 2514; in senso conforme: Cass. Pen., Sz. V, Sent., 27.06.2019, n. 45134.

[7] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 10/04/2019, n. 31863, in Studium juris, 2020, 3, 353.

[8] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 10/10/2017, n. 50037.

[9] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 04/04/2017, n. 22606; in senso conforme: Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 28/02/2014, n. 22246.

[10] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 14/06/2018, n. 49593, in Dir. e Pratica Lav., 2018, 44, 2679.

[11] In termini critici: LORUSSO, Profili in tema di responsabilità dei soggetti di fatto nel diritto penale dell'economia, op cit., p. 633 e ss., secondo cui: "La norma presenta una imprecisione testuale. Da un lato, per fondare la responsabilità dei soggetti di fatto, si riferisce allo svolgimento di attività sul piano concreto da parte di soggetti privi di investitura formale, mentre dall'altro lato collega l'insorgere di tale responsabilità all'esercizio di "poteri giuridici" che mal si conciliano con la posizione di chi esercita di fatto determinate funzioni. Non è chiaro però, come ha recentemente rilevato anche autorevole dottrina (80), quali siano tali poteri giuridici e, soprattutto, da cosa

deriverebbe la giuridicità di poteri esercitati, per stessa ammissione del legislatore, in via di fatto”.

[12] PRANDI, Alla ricerca del fondamento: posizioni di garanzia fattuali tra vecchie e nuove perplessità, in Diritto penale e processo 5/2001, p.657.

*news e approfondimenti*

## Stirpe: sulla sicurezza occorrono partecipazione, formazione e prevenzione

*Nicoletta Picchio,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 9 maggio 2024*

Diffondere la cultura della sicurezza, investendo in formazione, prevenzione, ricerca. Con una premessa: è un tema che va affrontato insieme, imprese, lavoratori e le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Serve partecipazione, per arrivare a scelte condivise. È stato questo il filo conduttore del dibattito ieri, in occasione dell'ottava edizione del "Premio Imprese per la Sicurezza 2023", organizzato da Confindustria e Inail, con la collaborazione tecnica di APQI-Associazione premio qualità Italia, e di Accredia, Ente italiano di accreditamento, istituito per implementare nel mondo imprenditoriale la cultura della sicurezza e il miglioramento continuo dei livelli di tutela della salute dei lavoratori. L'incidente di pochi giorni fa a Palermo mostra la necessità di agire con urgenza.

Sono principalmente tre le direttrici su cui muoversi secondo il vice presidente di Confindustria per le Relazioni industriali, Maurizio Stirpe: «formazione, prevenzione e partecipazione. I lavoratori devono avere consapevolezza delle scelte dell'azienda, occorre avvicinare imprenditori e lavoratori. Una logica di divisione, che si regge sul regime sanzionatorio, non potrà essere efficace», ha detto Stirpe, ricordando la proposta fatta al sindacato ormai da anni di realizzare commissioni paritetiche, su cui, dopo ripetuti inviti, non si è mai aperto un tavolo.

Il premio vuole condividere e diffondere le buone pratiche, in modo che possano essere un punto di riferimento. Su questo aspetto hanno insistito tutti: «la cultura della sicurezza del lavoro deve inserirsi nei processi produttivi, non deve essere considerata l'ennesimo aggravio burocratico, ma qualcosa di essenziale per lo sviluppo», ha detto nei saluti iniziati Maurizio Marchesini, vice presidente di Confindustria per le Filiere e le Medie imprese, che avrà la delega su Lavoro e Relazioni industriali nella squadra del presidente designato, Emanuele Orsini (sarà eletto il 23 maggio, nell'assemblea privata di Confindustria).

Informazione, e quindi eventi come il premio, formazione, sostegno alle imprese e ricerca sono i quattro assi su cui, come ha detto il presidente dell'Inail, Fabrizio D'Ascenzo, occorre agire. «È importante realizzare la

formazione anche a scuola, nel bilancio preventivo Inail abbiamo quintuplicato le risorse, da 10 a 50 milioni. Per il sostegno alle imprese che vogliono realizzare iniziative per la sicurezza c'è il bando Isi, ancora aperto, che stanziava 500 milioni. Inoltre, la ricerca è fondamentale per la prevenzione: l'Inail ha un settore ricerca consistente che mettiamo a disposizione, la collaborazione con Confindustria è essenziale», ha detto D'Ascenzo. All'evento di ieri hanno partecipato, tra gli altri, Walter Rizzetto e Chiara Ribaudò, presidente e vice presidente della Commissione Lavoro della Camera, il sindacalista Cisl, Mattia Pirulli, Maria Anghileri, APQI, e Massimo de Felice, Accredia.

Il Premio è rivolto a tutte le aziende anche non aderenti a Confindustria. Il più alto, l'Award, è stato assegnato a Diasen, Siot, Maersk H2S Safety Services Italia. I 7 Prize sono andati a Chemetall Italia, Rotork Instruments Italy, Remosa, Caterpillar Prodotti Stradali, Cooperativa Edile Appennino, Dompé Farmaceutici, Intercos Europe. Hanno ricevuto le 5 menzioni Super Glanz, Diasen, Chemetall Italia, Dompé Farmaceutici, Geosec. Sono arrivate finaliste Eredi Raimondo Bufarini, Polykeg, O-I Italy.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*news e approfondimenti*

## **Gli infortuni sul lavoro sono dovuti a poca formazione o a troppo stress?**

*Barbara Garbelli*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 9 maggio 2024*

*I dati generali sull'andamento degli infortuni in Italia nel primo quadrimestre del 2024, sono allarmanti: 151 gli infortuni mortali in occasione di lavoro, 40 quelli in itinere.*

Tra questi ci sono solo i decessi e gli infortuni denunciati, e non quelli occorsi anche ai lavoratori "in nero", di cui ovviamente l'Inail non può esserne a conoscenza.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è un principio generale dal quale non si può derogare mai: questo è un passaggio essenziale per tutti ed è fondamentale avere a mente che la cultura della sicurezza non può essere considerata quale mero adempimento accessorio all'attività lavorativa. A livello aziendale occorre puntare consapevolmente sulla formazione e informazione per evitare di trovarsi davanti ad un "lavoro che uccide".

Le situazioni di infortuni che avvengono sul lavoro e che spesso e volentieri sono etichettate come "eventi puramente fatali" hanno dei responsabili ben precisi quali: l'organizzazione del lavoro, la fretta, la negligenza, la carente informazione e formazione e lo stress. Quest'ultimo fattore è quello su cui bisognerebbe soffermarsi per elaborare alcune riflessioni.

Lo stress è in generale uno stato psicologico, spesso accompagnato da malessere fisico, che nasce a causa di pressioni esterne o per un'esposizione prolungata a situazioni che spingono l'individuo sempre al limite delle sue possibilità fisiche e mentali.

Esso non è una vera e propria malattia ma uno stato psicologico negativo per il benessere dell'individuo che, se trascurato, può tradursi in un calo dell'efficienza lavorativa o, cosa ben peggiore, a problemi di salute. La risposta allo stress è soggettiva. Alcune persone lo sopportano senza problemi, mentre altre non ne tollerano la benché minima quantità. È opportuno, perciò, che ogni individuo impari a gestire le proprie energie in funzione degli impegni da assolvere.

La normativa italiana più recente sullo stress lavoro correlato è rappresentata

dall'articolo 28 del Dlgs 81/2008, il quale lo definisce come quella situazione che, solo in ambito lavorativo, richiede al lavoratore la capacità di affrontare un evento particolare come può essere la gestione quotidiana degli impegni di lavoro o il relazionarsi con i propri colleghi, e si accompagna a malessere, disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali. Si può quindi dire, in base ad una definizione adottata dall'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (European Agency for Safety and Health at Work) che "lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste". L'importanza dello stress lavoro correlato, ai fini della tutela del lavoratore, della sua sicurezza e salute psico-fisica, è stata avvertita anche a livello europeo e, con il T.U. del 2008 è stato recepito l'Accordo europeo per lo stress lavoro correlato dell'8 ottobre 2004.

Gli effetti che lo stress lavoro correlato provoca sui lavoratori possono essere di diversa entità, in generale quelli più frequenti sono gli errori di disattenzione, gli infortuni, l'assenteismo e i problemi disciplinari. Tutti questi hanno delle importanti ricadute in ambito lavorativo che si ripercuotono negativamente sulla produttività aziendale; infatti, è un errore considerare lo stress lavoro correlato come un problema solo del lavoratore.

In Italia si è assistito all'evoluzione della normativa della sicurezza sul lavoro divenuta più attenta agli eventi meccanicistici da cui scaturiscono gli eventi di infortunio ed anche gli aspetti psicologici e motivazionali che in larga parte possono considerarsi gli elementi scatenanti dell'episodio infortunistico. Ma questo non basta anzi bisogna conoscere e formare sensibilizzando tutti i cittadini alla cultura della sicurezza. È importante portare l'attenzione sul tema della prevenzione e conoscenza dei rischi all'interno delle scuole e delle università per poter smuovere le coscienze delle e incamminarci verso una nuova e consapevole prospettiva. Tale indirizzo non può considerare la sicurezza quale mera spesa a carico dell'impresa, ma piuttosto come un investimento estremamente utile per l'intera società.

*news e approfondimenti*

## Aggiornati gli importi per le prestazioni di malattia, maternità e tubercolosi

*Alice Chinnici,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 7 maggio 2024*

*Adeguati anche i limiti di reddito per il congedo parentale e dell'indennità per congedo della legge 104/1992.*

Con la circolare 61/2024 del 6 maggio l'Inps ha comunicato gli importi da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi, secondo il limite minimo di retribuzione giornaliera determinato in base alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati per l'anno 2023 comunicata dall'Istat.

In particolare:

-per i lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto (Dpr 602/1970), i trattamenti economici previdenziali di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, spettanti per eventi da indennizzare sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2024, sono da liquidare sulla base della retribuzione del mese precedente, comunque non inferiore al minimale giornaliero di legge, che è pari a 56,87 euro;

-per i lavoratori agricoli a tempo determinato la retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni non può essere inferiore al minimale di legge che è pari a 50,59 euro;

-per i compartecipanti familiari e piccoli coloni – in attesa della comunicazione dei salari 2024 - occorre prendere a riferimento, in via temporanea e salvo conguaglio, i salari relativi all'anno 2023 comunicati con la circolare 72/2023;

-per i lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, per la liquidazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi relative all'anno 2024, occorre prendere a riferimento le retribuzioni convenzionali indicate dal decreto interministeriale 6 marzo 2024;

-per i lavoratori (italiani e stranieri) addetti ai servizi domestici e familiari, l'indennità per il congedo di maternità/paternità deve essere calcolata utilizzando le retribuzioni convenzionali orarie che variano in base all'effettivo orario di lavoro settimanale di cui alla circolare Inps 23/2024.

L'indennità di maternità/paternità, quella per congedo parentale delle sole lavoratrici autonome e quella per l'interruzione della gravidanza devono essere calcolate utilizzando i seguenti importi:

-coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: 50,59 euro, con riferimento alle nascite/ingressi in famiglia avvenuti nel 2024 anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2023;

-artigiani: 56,87 euro, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2024;

-commercianti: 56,87 euro, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2024.

-pescatori: 31,60 euro, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2024.

Con la medesima circolare l'istituto previdenziale ha, inoltre, comunicato gli importi da prendere a riferimento nell'anno 2024 per le prestazioni di malattia, degenza ospedaliera, maternità/paternità e congedo parentale da erogare ai lavoratori iscritti alla gestione separata, nonché l'ammontare dell'assegno di maternità di base concesso dai Comuni ed erogato dall'Inps e quello di maternità per lavori atipici e discontinui (cosiddetto assegno di maternità dello Stato) concesso ed erogato dall'Inps.

Infine, sono stati indicati i limiti di reddito ai fini dell'indennità del congedo parentale nei casi previsti dall'articolo 34, comma 3, del Dlgs 151/2001, e gli importi massimi per l'anno 2024 ai fini dell'indennità economica e dell'accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

<b>Valori <u>massimi</u> dell'indennità economica congedo straordinario</b> (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>Anno</b>	<b>Importo complessivo annuo</b>	<b>Importo massimo annuo indennità</b>	<b>Importo massimo giornaliero indennità</b>
2024	€ 56.585,73	€ 42.546,00	€ 116,25
<b>Valori <u>massimi</u> di retribuzione figurativa accreditabile congedo straordinario</b> (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>Anno</b>	<b>retribuzione figurativa massima annua</b>	<b>retribuzione figurativa massima settimanale</b>	<b>retribuzione figurativa massima giornaliera</b>
2024	€ 42.546,00	€ 818,19	€ 116,25

*news e approfondimenti*

## Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: la novità diventa legge

*Mario Gallo,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 6 maggio 2024*

*Con la pubblicazione della legge 56/2024 sulla Gazzetta Ufficiale 100 del 30 aprile 2024, è approvato definitivamente il DI 19/2024.*

Con la pubblicazione della legge 56/2024 sul supplemento ordinario 19 alla Gazzetta Ufficiale 100 del 30 aprile 2024, è approvato definitivamente, con modificazioni, il DI 19/2024, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Pnrr.

Si tratta, invero, di un provvedimento importante in quanto prevede al Capo III, tra l'altro, varie misure d'intervento in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare, di sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, nonché il rafforzamento delle attività di accertamento e di contrasto delle violazioni.

E tra queste spicca, in particolare, la sostituzione integrale dell'articolo 27 del Dlgs 81/2008, il cd. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro, con la messa a punto del nuovo sistema della "patente a crediti"; in effetti era già previsto nel testo originario ma fin ora era rimasto inattuato anche una serie di criticità "genetiche".

Si tratta, quindi, di una misura coraggiosa, di notevole rilevanza, frutto della strategia d'intervento messa a punto nel 2023 dal Ministero del Lavoro per un più efficace contrasto del preoccupante trend degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

### **Il campo di applicazione e i casi di esclusione**

Da una prima lettura del provvedimento approvato emerge, in breve, che in sede di conversione del DI 19/2024, il legislatore ha confermato che, almeno inizialmente, questo nuovo sistema riguarderà solo il settore dell'edilizia, quindi, i cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a), del Dlgs 81/2008, e sarà obbligatoria sia per le imprese (esecutrici, affidatarie, subappaltatrici) che per i lavoratori autonomi.

Tuttavia, sono previste anche alcune ipotesi di esclusione; si tratta, infatti, di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale e le

imprese che sono in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III.

### **Imprese estere**

Inoltre, il provvedimento prevede anche alcune disposizioni particolari per le imprese estere operanti in Italia; in particolare, è stato stabilito che per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

### **Requisiti per il rilascio e crediti**

Da osservare, inoltre, che in sede di conversione è stato mantenuto fermo che la patente è rilasciata, in formato digitale, dall'Ispettorato nazionale del lavoro e subordinatamente al possesso di una serie di requisiti (iscrizione presso la CCIAA; regolarità formativa per quanto riguarda il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i lavoratori autonomi e i prestatori di lavoro; possesso del DURC; possesso del DURF; nomina del RSPP).

Gli stessi andranno autocertificati ai sensi del D.P.R. n.445/2000; si tratta, quindi, di una semplificazione anche se va tenuto presente che la patente è revocata in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più requisiti previsti.

Occorre, inoltre, anche precisare che la patente conterà, inizialmente, 30 crediti; invece, è fissata a 15 crediti la soglia sotto la quale non si potrà più operare.

Ma in tale caso sarà consentito completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto salva l'adozione del provvedimento di sospensione di cui all'art.14 del D.Lgs. n.81/2008.

Al tempo stesso è stata anche modificato anche il quadro dei crediti decurtati a seguito degli infortuni.

Va anche fatto rilevare che è rimasto fermo che il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-bis.

Inoltre, è stata confermata anche la sospensione cautelare della patente fino a dodici mesi da parte dell'INL, qualora in cantiere si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale.

### **Entrata in vigore ed estensione ad altri settori**

Non rimane, infine, che precisare che questo nuovo sistema entrerà in vigore dal 1° ottobre 2024; inoltre, la sua applicazione potrà essere estesa ad altri ambiti di attività individuati con apposito Decreto del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

*news e approfondimenti*

## Formazione, inderogabile il numero massimo dei partecipanti ai corsi

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 2 maggio 2024*

*Semaforo rosso del ministero del Lavoro all'ipotesi di superamento del limite di 35 unità.*

La formazione delle diverse figure della prevenzione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro è sottoposta a molteplici vincoli sia di carattere organizzativo, sia didattico; la ratio di tale sistema va ricercata nell'esigenza obiettiva di garantire, soprattutto alle lavoratrici e ai lavoratori, tutele minime finalizzate a rendere effettivo il processo educativo a cui fa riferimento l'articolo 2 del Dlgs 81/2008 per quanto riguarda i comportamenti "sicuri" da tenere rispetto ai rischi e le misure di prevenzione e protezione.

La disciplina poggia essenzialmente anche sull'articolo 37 del citato decreto e sull'Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011, che è stato oggetto di alcune modifiche e integrazioni introdotte successivamente dall'Accordo Stato – Regioni del 7 luglio 2016 che, in effetti, oltre a riformare completamente la normativa secondaria sulla formazione degli Rspg e degli Aspp ha rimodulato anche diverse disposizioni riguardanti quella delle altre figure.

Il quadro che ne è derivato è, invero, alquanto complesso e caratterizzato da molteplici zone d'ombra, come testimoniano i molteplici interventi del ministero del Lavoro, a cui si aggiunge ora l'interpello 18 aprile 2024, n. 2.

### **Il quesito**

Questa volta il quesito è stato posto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II, che ha chiesto di sapere, ai sensi dell'articolo 12 del Dlgs 81/2008, se è da ritenersi conforme al già citato Accordo Stato – Regioni del 2011, relativamente alle modalità della formazione del personale ai sensi del comma 2 dell'articolo 37 del Dlgs 81/2008, la stipula di un accordo aziendale sulla base di quanto prevede il punto 5-bis di detto Accordo, che preveda un numero di studenti, equiparabili ai lavoratori (cfr. articolo 2, comma 1, lettera a, Dlgs 81/2008), partecipanti a ogni corso di formazione non superiore a 100 unità, anziché a 35 come stabilito dal punto 2.

## La posizione della Commissione ministeriale

La questione prospettata è, invero, da tempo dibattuta e la Commissione del ministero del Lavoro ha, in primo luogo, molto opportunamente ricostruito i tratti fondamentali della vigente disciplina; inoltre, ha ricordato che, secondo quanto prevede l'articolo 12 del Dlgs 81/2008, la stessa è tenuta a fornire chiarimenti unicamente in ordine a «quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa di salute e sicurezza del lavoro» e non a quesiti relativi a fattispecie specifiche.

Quindi, premesso ciò, ha risposto precisando che pur non considerando sufficienti gli elementi forniti con particolare riferimento alle modalità di erogazione della formazione e alla categoria del rischio, ritiene che «...per quanto attiene al numero dei partecipanti ad ogni Corso, non si possa prescindere da quanto previsto dal punto 12.8 e dall'allegato V dell'Accordo stipulato il 7 luglio 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano».

Pertanto, ritiene inderogabile il numero massimo di partecipanti a ciascun corso, attualmente pari a 35, che già era ed è previsto ancora dal punto 2 dell'Accordo Stato – Regioni del 2011, è ribadito dal successivo già citato Accordo del 2016 e, in particolare, nell'allegato V "Tabella riassuntiva dei criteri della formazione rivolta ai soggetti con ruoli in materia di prevenzione".

*sentenze*

## Licenziamento per comportamento e discriminazione del disabile: nuova pronuncia della Cassazione

*Tommaso Targa e Leonardo Calella\**

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 28 maggio 2024*

In tema di licenziamento per comportamento e discriminazione del disabile, manca una disciplina normativa e/o contrattual-collettiva che integri la portata applicativa dell'art. 2110 cod. civ.. Tale lacuna, da un lato, alimenta il proliferare di prassi e orientamenti giurisprudenziali non sempre tra di loro coerenti, a detrimento della certezza del diritto; dall'altro lato, complica la ricerca, nell'operatività quotidiana delle imprese, di soluzioni equilibrate in grado di assicurare un effettivo contemperamento dell'interesse del disabile alla conservazione di un posto di lavoro e di quello del datore di lavoro a garantirsi una prestazione lavorativa utile per la propria attività economica.

Nel silenzio del legislatore e della contrattazione collettiva, è (tutt'ora) dibattuto se possa considerarsi discriminatorio il licenziamento per superamento del periodo di comportamento intimato dal datore di lavoro, incolpevolmente ignaro della riconducibilità delle assenze per malattia del lavoratore ad una condizione di disabilità: condizione interpretata dalla giurisprudenza estensivamente, come qualsiasi forma di grave patologia invalidante, a prescindere da un formale riconoscimento quale invalidità civile.

Il caso più frequente è quello del dipendente affetto da patologia invalidante che omette, più o meno volontariamente, di informarne il proprio datore di lavoro. A fronte di una lunga serie di assenze per malattia che eccedono il numero massimo protetto dal contratto, il datore di lavoro – ignaro della eziologia degli eventi morbosi e della loro riconducibilità alla patologia – comunica al lavoratore il recesso per superamento del periodo di comportamento.

La questione è tutt'altro che secondaria, considerata l'interpretazione estensiva, in alcuni casi oltremisura, delle nozioni di invalidità e di discriminazione indiretta animata dalle pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Diversi sono stati, sul punto, gli approdi successivi della giurisprudenza nazionale.

Alcune pronunce di merito hanno ritenuto legittimo il recesso intimato dal datore di lavoro che fosse incolpevolmente ignaro della riconducibilità dei giorni di assenza per malattia ad una invalidità, ove la circostanza non fosse appalesata dai certificati medici inviati dal dipendente all'azienda: nei certificati telematici di malattia trasmessi al datore di lavoro sono presenti delle caselline che possono essere flaggate dal medico del SSN al fine di specificare che l'assenza è dovuta a "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta", oppure a una "patologia grave che richiede terapia salvavita".

In tal senso, la Corte di Appello di Torino, nella sentenza del 3 novembre 2021, n. 604 ha postulato l'onere per il dipendente di comunicare al datore di lavoro quali assenze siano ricollegate alla disabilità sofferta, anzitutto, barrando la casella dei certificati medici che ricollega la malattia ad una situazione di invalidità riconosciuta.

L'inadempimento del lavoratore all'obbligo di cooperazione giustificherebbe il computo nel calcolo delle giornate di assenze correlate all'invalidità e la conseguente legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto. Negli stessi termini si è anche espresso il Tribunale di Vicenza, nella sentenza del 27 aprile 2022, n. 181.

Con la sentenza n. 9095 del 31 marzo 2023, la Corte di Cassazione ha, tuttavia, recisamente escluso che la mancata conoscenza della riconducibilità delle assenze per malattia del dipendente alla patologia invalidante possa escludere la sussistenza della discriminazione e giustificare la legittimità del recesso. La discriminazione, a detta della Corte, opera in modo oggettivo, prescindendo dall'intento soggettivo che guida la condotta del datore di lavoro.

Peraltro, nella predetta sentenza, la Suprema Corte ha prefigurato una residua rilevanza probatoria della conoscenza della situazione di disabilità del lavoratore, chiarita in seguito da due recentissime pronunce di legittimità.

In particolare, nella sentenza n. 11731 del 2 maggio 2024, la Suprema Corte ha, anzitutto, ribadito l'irrilevanza dell'accertamento dell'intenzionalità della discriminazione, dovendosi avere riguardo solo all'effetto dalla condotta datoriale sul dipendente. Tuttavia, se è vero che l'impossibilità del datore di lavoro di conoscere la natura degli eventi morbosi non può escludere di per sé la discriminazione, è altrettanto vero che tale circostanza può costituire un elemento di prova a supporto dell'insussistenza della discriminazione lamentata

dal lavoratore. Nel far ciò, la Cassazione ha stabilito che l'azienda – consapevole, nella specie, della sussistenza di una condizione di handicap del proprio dipendente – è tenuta a provare di essersi attivata per chiarire le ragioni dell'assenza per malattia del lavoratore e la loro eventuale riconducibilità ad una disabilità.

Tale orientamento è stato confermato dalla Suprema Corte nella recentissima sentenza n. 14316 del 22 maggio 2024, la quale ha equiparato il caso in cui il datore di lavoro colpevolmente ignori la disabilità del dipendente a quello in cui quest'ultimo, pur non avendo conoscenza della disabilità, nondimeno, può averne contezza, con ordinaria diligenza (dalla sorveglianza sanitaria obbligatoria, ovvero dalla documentazione, tra cui i certificati medici, trasmessa dal lavoratore). Dall'altra parte, ha precisato che la prova liberatoria per il datore di lavoro passa attraverso l'acquisizione di informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia siano connesse ad uno stato di disabilità.

La richiesta di informazioni da parte del datore di lavoro al dipendente viene considerata, nell'articolato ragionamento della Corte di Cassazione, passaggio necessario per il rispetto dell'obbligo per l'azienda di adottare ogni accorgimento ragionevole che consenta di evitare il licenziamento del disabile.

A titolo meramente esemplificativo, la Suprema Corte ha ipotizzato che possa costituire ragionevole accomodamento l'allungamento del periodo di comporto o l'espunzione dal relativo calcolo dei periodi di malattia connessi allo stato di disabilità.

In applicazione dei predetti principi, a fronte di un reiterato e anomalo numero di assenze per malattia, il datore di lavoro dovrebbe valutare la possibilità di chiedere al proprio dipendente - a maggior ragione in prossimità del decorso del periodo di comporto - quale natura abbiano gli eventi morbosi occorsi. Non sarebbe necessario conoscere la diagnosi esatta, essendo sufficiente accertare se il periodo di assenza per malattia possa ritenersi eziologicamente riconducibile all'invalidità da cui è affetto il lavoratore.

Ciò consentirebbe all'azienda, da una parte, di scorporare dal calcolo del comporto le assenze per malattia riconducibili all'invalidità e, dall'altra parte, di valutare ogni ragionevole accomodamento tecnico-operativo che, come richiesto dalla giurisprudenza di legittimità e della Corte di Giustizia dell'Unione

Europea, consenta al dipendente con menomazioni psico-fisiche di conservare il posto di lavoro.

D'altro canto, si potrebbe argomentare che il legittimo interesse per l'azienda di conoscere lo stato di salute del dipendente non comporti specularmente l'obbligo per quest'ultimo di dare riscontro alla richiesta aziendale o, comunque, di rispondervi con dovizia di particolari. Il comportamento non collaborativo del dipendente potrà essere, comunque, oggetto di valutazione in applicazione dei canoni generali di buona fede e valorizzato unitamente ad eventuali ulteriori circostanze dalle quali possa desumersi l'insussistenza, nel caso concreto, di un trattamento discriminatorio.

Peraltro, a fronte della richiesta del datore di lavoro di chiarire la connessione tra l'assenza per malattia e la disabilità, il dipendente potrebbe lamentare una violazione della propria sfera della vita privata ovvero spingersi a contestare la ritorsività del recesso.

Il dialogo con il lavoratore dovrà quindi essere mantenuto entro i limiti del diritto alla riservatezza e alla privacy, onde evitare che una iniziativa, presa in buona fede, possa ritorcersi contro il datore di lavoro stesso. Di qui la necessità che qualsiasi richiesta al lavoratore sia formulata "in punta di penna", manifestando buona fede e rispetto della sua condizione di disabilità.

*\*A cura di Tommaso Targa e Leonardo Calella – Trifirò & Partners Avvocati.*

*rassegna normativa***G.U. 3 maggio 2024, n. 102 - G.U. 1° giugno 2024, n. 127****MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
COMUNICATO**

Voltura di concessione dell'attività di distribuzione dell'energia elettrica (24A02227)  
(G.U. 6 maggio 2024 n. 104)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 aprile 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 26 novembre al 4 dicembre 2022, nel territorio della Provincia di Crotone, della fascia ionica delle Province di Catanzaro e di Cosenza e del Comune di San Lucido, in Provincia di Cosenza. (24A02309) Pag. 2  
(G.U. 8 maggio 2024 n. 106)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA  
DECRETO 24 aprile 2024**

Determinazione delle scorte di sicurezza e specifiche per l'anno scorta 2024. (24A02310) Pag. 7  
(G.U. 8 maggio 2024 n. 106)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
DECRETO 26 febbraio 2024**

Revisione generale delle autorizzazioni all'imbarco quale medico di bordo e degli attestati di iscrizione nell'elenco dei medici di bordo supplenti. Riapertura dei termini di presentazione delle domande previsti dal decreto 3 marzo 2023. (24A02419) Pag. 48  
(G.U. 14 maggio 2024 n. 111)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 aprile 2024**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal giorno 2 novembre 2023 nel territorio delle Province di Firenze, Livorno, Pisa, Pistoia e Prato e delle ulteriori ed eccezionali avverse condizioni meteorologiche verificatesi a partire dal 29 ottobre 2023 nel territorio delle Province di Massa-Carrara e di Lucca. (24A02385) Pag. 16  
(G.U. 15 maggio 2024 n. 112)

**MINISTERO DELLA SALUTE - COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA PESTE SUINA AFRICANA  
ORDINANZA 10 maggio 2024**

Misure di applicazione del «Piano straordinario di catture, abbattimento e smaltimento dei cinghiali (Sus scrofa) e aggiornamento delle azioni strategiche per l'elaborazione dei Piani di eradicazione nelle zone di restrizione da peste suina africana anni 2023-2028»: controllo ed eradicazione della peste suina africana. (Ordinanza n. 2/2024). (24A02429) Pag. 33  
(G.U. 15 maggio 2024 n. 112)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 maggio 2024**

Dichiarazione dello stato di emergenza in relazione alla situazione di deficit idrico in atto nel territorio della Regione Siciliana. (24A02425) Pag. 3  
(G.U. 16 maggio 2024 n. 113)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 maggio 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal 16 maggio 2023 nel territorio dei Comuni di Fano, di Gabicce Mare, di Monte Grimano Terme, di Montelabbate, di Pesaro, di Sassocorvaro Auditore e di Urbino della Provincia di Pesaro e Urbino. (24A02426) Pag. 4  
(G.U. 16 maggio 2024 n. 113)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 9 maggio 2024**

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 20 ottobre al 10 novembre 2023 nel territorio della Provincia di Brescia. (Ordinanza n. 1083). (24A02456) Pag. 13  
(G.U. 17 maggio 2024 n. 114)

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE  
DECRETO 9 maggio 2024**

Ulteriore integrazione del decreto 24 gennaio 2024, concernente la dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità delle infezioni di peronospora (Plasmopara viticola), nel territorio della Regione Campania. (24A02492) Pag. 3  
(G.U. 20 maggio 2024 n. 116)

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

**2016****ORDINANZA 29 marzo 2024**

Continuità delle attività pubbliche, culturali e sociali in edifici pubblici. Integrazione dell'articolo 13 dell'ordinanza n. 95 del 20 marzo 2022 come modificato dall'articolo 12 dell'ordinanza n. 109 del 23 dicembre 2020. (Ordinanza n. 172). (24A02493) Pag. 46  
(G.U. 20 maggio 2024 n. 116)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 9 aprile 2024**

Nuove disposizioni in materia di termini di esecuzione lavori, proroghe, sospensioni e SAL nell'ambito della ricostruzione privata. Modifiche ed integrazioni al Testo unico della ricostruzione privata di cui all'ordinanza n. 130 del 15 dicembre 2022 e successive modificazioni ed integrazioni. (Ordinanza n. 174). (24A02494) Pag. 48  
(G.U. 20 maggio 2024 n. 116)

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA****DECRETO 16 aprile 2024**

Istituzione del registro nazionale di produttori e importatori di pneumatici soggetti agli obblighi di gestione degli pneumatici fuori uso. (24A02539) Pag. 4  
(G.U. 22 maggio 2024 n. 118)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 29 marzo 2024**

Modifiche alle ordinanze speciali n. 5 del 4 giugno 2021, n. 14 del 15 luglio 2021, n. 16 del 15 luglio 2021, n. 31 del 31 dicembre 2021, n. 34 del 20 maggio 2022 e all'ordinanza n. 137 del 29 marzo 2023. (Ordinanza speciale n. 72). (24A02479) Pag. 10  
(G.U. 25 maggio 2024 n. 121)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 29 marzo 2024**

Interventi nel Comune di Loro Piceno ex articolo 11, comma 2, del decreto-legge n. 76 del 2020. (Ordinanza speciale n. 73). (24A02480) Pag. 13  
(G.U. 25 maggio 2024 n. 121)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016****ORDINANZA 29 marzo 2024**

Interventi nel Comune di Belforte in Chienti ex articolo 11, comma 2, del decreto-legge n. 76 del 2020. (Ordinanza speciale n. 74). (24A02481) Pag. 20  
(G.U. 25 maggio 2024 n. 121)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 aprile 2024**

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza dell'eccezionale incremento dei flussi di persone migranti in ingresso sul territorio nazionale attraverso le rotte migratorie del Mediterraneo. (24A02637) Pag. 29  
(G.U. 27 maggio 2024 n. 122)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 19 maggio 2024**

Primi interventi urgenti di protezione civile finalizzati a contrastare la situazione di deficit idrico in atto nel territorio della Regione Siciliana. (Ordinanza n. 1084). (24A02619) Pag. 42  
(G.U. 27 maggio 2024 n. 122)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

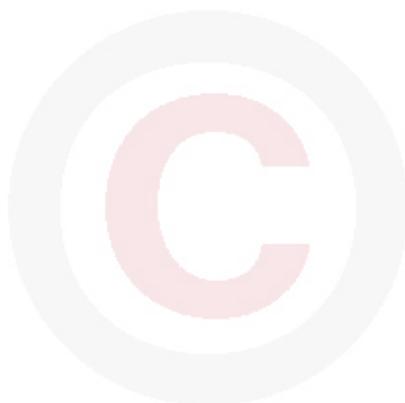
Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (24A02660)Pag. 60  
(G.U. 29 maggio 2024 n. 124)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (24A02661)Pag. 60  
(G.U. 29 maggio 2024 n. 124)

**MINISTERO DELLA SALUTE****ORDINANZA 27 maggio 2024**

Proroga dell'ordinanza contingibile e urgente 21 luglio 2011 e successive modificazioni, in materia di disciplina delle manifestazioni popolari, pubbliche o private, nelle quali vengono impiegati equidi al di fuori degli impianti e dei percorsi ufficialmente autorizzati. (24A02883)Pag. 22  
(G.U. 31 maggio 2024 n. 126)



**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.