



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Luglio 2024**

**Fondazione
Rubes Triva**

24ORE
PROFESSIONALE

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

Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



Sabato 13 luglio è andato in onda, **su Rai1 in seconda serata, la prima edizione di "SAFETY LOVE"**, uno spettacolo serale organizzato dalla **Fondazione Rubes Triva**, ideato da **Giuseppe Mulazzi** e **Monica Bigliardi**, con la produzione esecutiva di **iCompany** e la direzione artistica di **Massimo Bonelli**. L'evento ha conquistato il pubblico televisivo ottenendo **uno share del 10,6% con ben 561.000 spettatori**.

La serata, condotta da Monica Setta l'11 giugno nella splendida Piazza del Popolo a Pesaro, ha visto l'esibizione di dieci artisti di grande calibro come: BigMama, Coma_Cose, Edoardo Bennato, Leo Gassmann, Malika Ayane, Neri Marcorè, Michela Andreozzi, Noemi, Piero Pelù e Stefano Massini, accompagnati dall'Orchestra Sinfonica G. Rossini di Pesaro diretta dal Maestro Daniele Rossi.

I dieci artisti hanno dato voce ai dieci principi della Carta di Urbino, un decalogo elaborato dalla Fondazione Rubes Triva e dall'Osservatorio "Olympus" dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. La Carta di Urbino, protagonista della serata, mira a promuovere una riflessione profonda sulla tutela della salute, della sicurezza e del benessere di chi lavora.

È possibile riguardare il Safety Love su Rai Play a questo link:

<https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it/safetylove/>

Dal 5 all'8 novembre 2024, Ecomondo e Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con UTILITALIA e Italian Exhibition Group, ospitano **la terza edizione del Premio Buone Pratiche per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro**. L'evento si terrà in occasione della fiera di Rimini e mira a diffondere la cultura della sicurezza e creare opportunità d'incontro tra le imprese. Possono partecipare le aziende aderenti alla Fondazione Rubes Triva che condividono e promuovono le migliori pratiche di sicurezza sul lavoro.

Info per partecipare:

Le aziende, in possesso dei requisiti, possono inviare la propria manifestazione di interesse compilando l'apposito form di candidatura e fornendo il consenso al trattamento dei dati. La scadenza per l'invio delle candidature è entro e non oltre il termine **delle ore 12.00 del giorno 27 settembre 2024 tramite mail PEC all'indirizzo fondazionerubestriva@pec.it**.

La premiazione della buona pratica vincitrice **avverrà il 7 novembre 2024, alle ore 15.00, presso lo stand di Utilitalia.**

Leggi il regolamento e scarica il form per inviare la candidatura:

https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/Regolamento_ECOMOND_O_PremioBuonePratiche.pdf



La Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva annuncia la settima edizione del concorso per la **miglior tesi di laurea o di dottorato in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. Questo premio mira a incentivare la ricerca scientifica su tematiche cruciali per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dettagli del Concorso:

- **Premi:** 6 premi da 3.000 euro ciascuno (lordi).
- **Destinatari:** Dipendenti delle aziende aderenti alla Fondazione e loro parenti di primo e secondo grado.
- **Periodo di validità:** Tesi discusse tra il 01/01/2021 e il 31/12/2023

Un'opportunità per valorizzare le tue ricerche e contribuire alla sicurezza sul lavoro!

Leggi il bando ed invia la candidatura:

https://www.fondazionerubestriva.info/public/Bando-Premio-Rubes-Triva_ed.pdf

NEWS E APPROFONDIMENTI**Allarme Inail, 369 morti sul lavoro in 5 mesi**

Cristina Casadei,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Imprese&Territori", 29 giugno 2024

Arrivano la task force anti caporalato e il database sugli appalti in agricoltura

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Politica", 28 giugno 2024

8

Ispezioni sul lavoro, in sette aziende su dieci riscontrate irregolarità

Giorgio Pogliotti,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Imprese&Territori", 26 giugno 2024

10

Esternalizzazioni illecite, con la recidiva le sanzioni aumentano fino al 68%

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 21 giugno 2024

13

Lavoro: Garante scioperi, sicurezza è emergenza nazionale, rispettare norme

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 18 giugno 2024

14

Marchesini: «Facciamo gli accordi insieme Il governo ci ascolterà»

Nicoletta Picchio,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 16 giugno 2024

15

Se si assumono lavoratori, videosorveglianza da disattivare fino all'autorizzazione

Barbara Garbelli,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 12 giugno 2024

17

Dlgs 231, i sistemi di gestione aumentano la sicurezza

Sandro Guerra,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 10 giugno 2024

19

Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni: approvate in via preliminare nuove norme di tutela

Pierpaolo Masciocchi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 10 giugno 2024

21

Prevenzione incendi, per Atenei e istituti Afam adeguamento entro il 30 giugno

Mariagrazia Barletta,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali & Edilizia", 7 giugno 2024

24

Soluzioni di frontiera per la sicurezza sui luoghi di lavoro

Pierangelo Soldavini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Nova24", 6 giugno 2024

27

Lavoro agile all'estero, gli adempimenti e le criticità

Iva Ilieva,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 4 giugno 2024

29

Le violazioni sulla sicurezza ostacolano il rilascio del Durc

Mauro Marrucci,

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

33

SENTENZE

Direttore dei lavori senza responsabilità sulla corrispondenza dell'opera per difetti da vizi progettuali

Tommaso Targa e Leonardo Calella,
Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 25 giugno 2024

35

Ambiente di lavoro stressogeno e responsabilità del datore di lavoro

a cura della Redazione Diritto,
Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 18 giugno 2024

37

Niente colpa del datore se informa il dipendente del pericolo di certe sostanze

Giampaolo Piagnerelli,
Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 10 giugno 2024

39

Sicurezza, è risarcibile anche il danno da stress

Valentina Pomares,
Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 10 giugno 2024

41

L'ESPERTO RISPONDE

43

RASSEGNA NORMATIVA

45

Chiusa in redazione il 1° luglio 2024

news e approfondimenti

Allarme Inail, 369 morti sul lavoro in 5 mesi

Cristina Casadei,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Imprese&Territori", 29 giugno 2024

Angelo Giardina era un ragazzo di 21 anni. È morto schiacciato da un muletto che si è rovesciato durante un'operazione di manovra in un'impresa edile della provincia di Agrigento. Un altro giovane, della stessa età di Angelo, è morto mentre si trovava alla guida di un trattore che si è ribaltato, schiacciandolo, a Minturno, in una zona rurale della provincia di Latina. Quasi nelle stesse ore un operaio di 58 anni che stava lavorando su un canale scolmatore dell'A4 all'altezza di Vaprio d'Adda con indosso una pesante imbragatura è caduto nel fiume. Difficili le operazioni di soccorso, andate avanti ininterrottamente con immersioni dei sommozzatori dei Vigili del fuoco, droni, gommoni da rafting. In tarda serata ancora non c'erano notizie definitive.

Ieri è stata un'altra giornata difficile sul fronte della salute e sicurezza sul lavoro, coincisa con l'aggiornamento dei dati Inail da cui emerge che i casi mortali nei primi cinque mesi del 2024 sono stati 369, 11 in più rispetto ai 358 registrati nello stesso periodo del 2023 e cinque in più rispetto al 2022, 22 in meno rispetto al 2019, 63 in meno sul 2020 e 65 in meno sul 2021.

Nell'analisi che accompagna il bollettino, l'Inail rileva che «a livello nazionale i dati rilevati a maggio di ciascun anno evidenziano per i primi cinque mesi del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023, pur nella provvisorietà dei numeri, un incremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 271 a 286, e un calo di quelli in itinere, da 87 a 83. L'incremento ha riguardato la gestione Industria e servizi, che passa da 310 a 312 denunce mortali, l'Agricoltura (da 36 a 40) e il Conto Stato (da 12 a 17)».

Sui numeri, pesa l'impatto degli incidenti plurimi. Al 31 maggio di quest'anno ci sono quattro denunce di incidenti plurimi, per un totale di 19 decessi, solo due dei quali stradali. Nei primi cinque mesi del 2023 risultavano cinque denunce di incidenti plurimi, per un totale di 10 decessi, quattro dei quali stradali.

L'analisi territoriale evidenzia incrementi al Sud (da 68 a 83 denunce), nelle Isole (da 31 a 37) e nel Nord-Est (da 77 a 78) e cali al Centro (da 74 a 65) e nel Nord-Ovest (da 108 a 106). Tra le regioni con i maggiori aumenti si segnalano l'Emilia Romagna (+15), la Campania (+7), la Calabria e la Sicilia (+5 ciascuna), mentre i cali più evidenti sono avvenuti in Veneto (-14), Marche, Abruzzo, Umbria e Friuli-Venezia Giulia (-4 ciascuna).

Tra gli altri dati comunicati ieri dall'Inail rientrano anche le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto entro fine maggio che sono state 251.132: il dato è in crescita del +2,1% rispetto a maggio del 2023 e in diminuzione del 22,4% rispetto allo stesso periodo del 2022, con un aumento più rilevante per gli incidenti avvenuti nel tragitto casa-lavoro. Sono in aumento anche le patologie di origine professionale denunciate, pari a 38.868 (+24,0%). Fonti del ministero del Lavoro rilevano che i dati sulle denunce di infortunio dell'Inail vanno letti tenendo conto dei criteri più larghi applicati in Italia - che includono i casi di Covid e gli incidenti in itinere, ma anche gli studenti under 15 - ed anche guardando al rapporto con la crescita dell'occupazione.

Sui dati e sui tragici incidenti di ieri ci sono stati interventi trasversali da parte della politica e un forte affondo del segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri, nel corso della presentazione di uno studio della Uil da cui emerge che tra il 1983 e il 2018 i morti sul lavoro sono stati di più degli omicidi riferibili alla criminalità organizzata. Il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon si è detto «enormemente dispiaciuto che Bombardieri utilizzi le tragedie delle morti sul lavoro, per continuare ad attaccare donne e uomini del governo. L'emergenza delle morti sul lavoro va avanti da troppi anni e la morte di qualsiasi lavoratore è una sconfitta per tutti».

news e approfondimenti

Arrivano la task force anti-caporalato e il database sugli appalti in agricoltura

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Politica", 28 giugno 2024

Il governo l'aveva annunciata all'indomani dell'ultima tragedia sul lavoro avvenuta nei campi di Latina: la creazione di una task force in grado di incrociare le informazioni e le banche dati disponibili tra le differenti amministrazioni per creare un nuovo Sistema informativo anti-caporalato. Non solo. A questa nuova struttura, che troverà casa al ministero del Lavoro si va ad aggiungere anche la creazione di una nuova banca dati sugli appalti in agricoltura. In sostanza chi vorrà prendere in appalto la lavorazione di campi dovrà prima identificarsi, in questo caso all'Inps cui verrebbe affidata la gestione della nuova banca dati. È quanto prevedono due emendamenti dei relatori al Dl Agricoltura (dove intanto è già stato approvato il correttivo che tutela i nuovi acquirenti dell'Ilva, si veda pagina 16), presentati in commissione al Senato, e che hanno una sola ratio: consentire lo sviluppo della strategia di contrasto al fenomeno del caporalato e soprattutto provare a favorire un'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo incrementando la capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori in agricoltura.

Ma partiamo dalla nuova task force e dall'incrocio dei dati. L'emendamento dei relatori affida al ministero del Lavoro l'istituzione di un nuovo Sistema informativo per la lotta al caporalato. Un Sistema che consenta di condividere informazioni e dati tra le differenti amministrazioni statali e le regioni. Al sistema concorrono il Lavoro, quello dell'Agricoltura, l'Interno, l'Inps, l'Inail, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Agea e infine l'Istat. Il punto di partenza saranno i dati del Lavoro sui rapporti delle aziende agricole e i dati del sistema informativo unitario delle politiche attive del lavoro legate al mercato agricolo. Il ministero dell'Agricoltura conferirà al Sistema informativo l'anagrafe delle aziende agricole con il loro status economico, nonché il calendario delle colture. Il Viminale potrà arricchire il Sistema con i dati sui permessi di soggiorno rilasciati per motivi di lavoro, così come l'Inps potrà fornire le informazioni sulle retribuzioni, i contributi e le assicurazioni, nonché i dati sulle ispezioni. Per infortuni e malattie professionali nelle aziende le informazioni arriveranno dall'Inail, mentre l'Inl garantirà i risultati delle ispezioni e l'Istat dal canto suo potrà rilasciare alla banca dati le informazioni sullo status delle imprese agricole attive. Ci saranno poi anche i contributi informativi di regioni e

province autonome di Trento e Bolzano a cui verranno chiesti i dati su trasporti e alloggi destinati ai lavoratori del settore agricolo.

Sempre con l'idea di fondo di voler potenziare i controlli, con un altro emendamento presentato dai relatori e che sarà prossimamente messo al voto al DI agricoltura, viene istituita all'Inps la Banca dati degli appalti in agricoltura. Alla nuova banca dati saranno obbligati a iscriversi tutte le imprese che intendono partecipare ad appalti in cui l'impresa committente sia un'impresa agricola in forma singola o associata. Sarà lo stesso Istituto di previdenza a definire quale sarà la documentazione per la verifica dei requisiti di qualificazione dell'appaltatore, della struttura imprenditoriale, quelli relativi all'organizzazione dei mezzi necessari e alla gestione del rischio della prestazione oggetto di appalto.

Inoltre, lo stesso correttivo al DI prevede che all'atto della stipula di un appalto in agricoltura l'impresa sarà obbligata al rilascio al committente di una polizza fideiussoria assicurativa dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto e delle retribuzioni spettanti ai lavoratori dipendenti dell'impresa stessa impiegati nell'appalto.

news e approfondimenti

Ispezioni sul lavoro, in sette aziende su dieci riscontrate irregolarità

Giorgio Pogliotti,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Imprese&Territori", 26 giugno 2024

È del 69,8% il tasso d'irregolarità rilevato dalle 81.436 ispezioni e dalle 11.222 verifiche ed accertamenti effettuate nel 2023 dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl).

Per avere un termine di paragone dell'attività di contrasto del lavoro nero e irregolare svolto nel 2022, il tasso di irregolarità era del 66,6%, nonostante le nuove immissioni di personale ispettivo ordinario e di personale amministrativo le ispezioni a metà dicembre erano ferme a quota 63.571 e le verifiche ed accertamenti sono state 15.134. Mentre nel 2021, terminati i periodi di lockdown, era del 62% la percentuale di irregolarità rilevato dalle ispezioni dell'Inl che sono state 65.685, in aggiunta a 25.819 verifiche ed accertamenti. Da notare che il tasso di irregolarità registrato dagli ispettori Inl non è frutto di ispezioni svolte in maniera casuale ma "mirate"; in sostanza si ispezionano le realtà produttive considerate "a rischio". Entrando nel dettaglio dei settori, lo scorso anno 44.336 ispezioni hanno riguardato il terziario, 23.632 l'edilizia, 7.666 l'industria e 4.263 l'agricoltura.

Il bilancio dell'attività degli ispettori dell'Inl, sia pure in miglioramento, è lontano dalle circa 101mila ispezioni che si facevano mediamente negli anni pre-pandemia, quando erano in capo a Inps, Inail e Asl. Per recuperare terreno il Pnrr ha fissato l'obiettivo di raggiungere quest'anno 101mila ispezioni svolte dall'Ispettorato guidato da Paolo Pennesi, che salgono a 121mila considerando anche le ispezioni Inps e Inail. Per avere un quadro delle forze in campo e della capacità di deterrenza delle ispezioni, occorre guardare ai numeri. Il contrasto del lavoro irregolare è affidato in primis ai 3.222 ispettori del lavoro dell'Inl che hanno il compito di verificare il rispetto delle norme su lavoro, salute e sicurezza e di coordinare i controlli con i tecnici delle Asl, i 828 ispettori dell'Inps e i 200 ispettori dell'Inail. Ad affiancarli ci sono 518 militari dell'Arma per la tutela del lavoro.

Prima della nascita dell'Inl, agenzia creata dal Jobs act e operativa dal 2017, le ispezioni erano svolte da Inps e Inail che poi si sono viste bloccare le assunzioni, per destinare il nuovo personale alla nuova Agenzia. I numeri ci dicono che c'è una carenza cronica, ereditata da anni, di ispettori del lavoro.

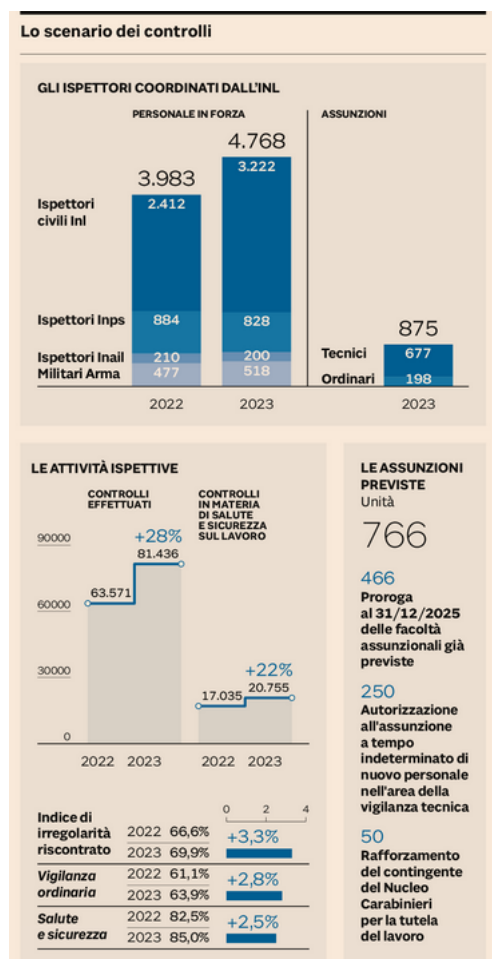
Da una rapida panoramica sulle grandi città, con l'attuale contingente Inl a Milano sono in organico in totale 125 ispettori per vigilare su 316.121 imprese e 1,507 milioni occupati, a Roma 185 ispettori per 336.538 imprese e 1,819 milioni occupati. Al Sud, Napoli ha 173 ispettori del lavoro e tecnici per 255.738 imprese attive e 841 mila occupati, Bari 112 ispettori che vigilano su 125.192 imprese e 451 mila occupati.

In questo scenario la novità è rappresentata dal cosiddetto decreto Pnrr, con le norme messe in campo dal ministro del Lavoro, Marina Calderone, che consente di reclutare 716 ispettori dell'Inl, di cui 466 per effetto della proroga al 31 dicembre 2025 delle facoltà assunzionali già previste e 250 con nuove assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale nell'area della vigilanza tecnica con qualifica di funzionario. Inoltre, si rafforza con 50 unità il contingente dell'Arma per la tutela del lavoro e si sbloccano le assunzioni per Inps e Inail.

Il bando Inl dovrebbe essere pubblicato a luglio, ma la copertura di queste posizioni potrebbe rivelarsi non affatto facile, se si guarda alle esperienze passate. All'ultimo concorso straordinario per 1.174 Ispettori tecnici dell'Inl, gli assunti sono stati 677: ci sono ancora 497 posti da coprire. Per reclutarli la ricerca dei laureati era stata estesa oltre il bacino di riferimento tradizionale che è di architetti, ingegneri, fisici, chimici e biologi; si sono allargate le maglie e tra gli ispettori è stato assunto un teologo, diversi diplomati Isef, laureati in lettere e filosofia. Con il nuovo concorso si torna ad assumere pescando nel bacino tradizionale di laureati, il reclutamento avverrà con concorsi banditi su base regionale e ogni candidato potrà fare domanda per un solo ambito regionale e per una sola posizione tra quelle messe a bando. Se tutto andrà nei tempi previsti a gennaio, dopo aver completato 3 mesi di formazione, i nuovi ispettori potranno essere impiegati.

Tuttavia, c'è un nodo di "attrattività" della professione, considerando le responsabilità e i rischi che gravano sugli ispettori: un ingegnere neoassunto dall'Inl guadagna mediamente 1.600 euro al mese come retribuzione di base netta, con l'indennità di amministrazione e con il trattamento accessorio può raggiungere tra 1.800 e 2 mila euro netti. Con gran parte dei candidati che arrivano dal Sud, la copertura di molte posizioni aperte al Centro e al Nord è difficile da coprire a queste condizioni, soprattutto da parte di ingegneri e architetti. Nelle esperienze passate molti laureati vincitori del concorso hanno poi optato per posti di lavoro economicamente più appetibili, nel pubblico come nel privato. È questa un'incognita che potrebbe pesare negativamente sui piani del governo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



news e approfondimenti

Esternalizzazioni illecite, con la recidiva le sanzioni aumentano fino al 68%

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 21 giugno 2024

Nell'applicazione delle sanzioni in tema di esternalizzazioni illecite e fraudolente vanno considerate le aggravanti della recidiva e dello sfruttamento dei minori, con un calcolo tutt'altro che banale, che l'Ispettorato nazionale del lavoro spiega, con esemplificazioni, nella nota 1091/2024 del 18 giugno a seguito delle novità introdotte dal decreto legge 19/2024.

Parlando di recidiva, occorre distinguere tra "recidiva semplice" e "recidiva specifica". Nel primo caso, previsto dall'articolo 1, comma 445, lettera e) della legge 145/2018, siamo in presenza di un datore di lavoro che, nei tre anni precedenti, è stato destinatario di uno qualsiasi dei provvedimenti sanzionatori in via definitiva (ordinanza ingiunzione, sentenza passata in giudicato sulla base delle risultanze delle banche dati a disposizione del personale ispettivo), amministrativi o penali per le violazioni previste dalla lettera d) del medesimo comma 445 (tra cui la maxi sanzione per lavoro nero). In tali casi, le maggiorazioni previste dalla lettera d), in questo caso del 20%, sono raddoppiate al 40%, con l'ammenda che passa così a 84 euro.

Per la recidiva specifica, invece, si fa riferimento alle ipotesi in cui il datore di lavoro è già stato destinatario solo di sanzioni penali per i medesimi illeciti previsti dall'articolo 18 del Dlgs 276/2023. In quest'ultima ipotesi, assistiamo a una parziale sovrapposizione di diverse disposizioni normative. Innanzitutto, interviene il comma 5-quater dell'articolo 18, come aggiunto dal DI 19/2024, che stabilisce un aggravio del 20% degli importi dell'ammenda. A questa maggiorazione si somma, ancora una volta, quella prevista dalla lettera e) del comma 445. In altre parole, la sanzione base di 60 euro per appalto illecito, prevista dall'attuale formulazione dell'articolo 18, comma 5-bis, viene aumentata prima del 20% in ragione del comma 5-quater, passando a 72 euro (60 euro +20%) e, successivamente, aumentata di un ulteriore 40%, dalla lettera e) del comma 445, per una sanzione complessiva, soggetta a prescrizione, pari a 100,80 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza

news e approfondimenti

Lavoro: Garante scioperi, sicurezza è emergenza nazionale, rispettare norme

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor Plus", 18 giugno 2024

"Nel 2023 il lavoro ha ucciso oltre 1.000 persone, quasi tre morti al giorno e il trend non si è arrestato nei primi mesi del 2024. Sono cifre allarmanti che mettono in luce le sfide e i pericoli quotidiani affrontati dai lavoratori, con punte drammatiche in edilizia e in agricoltura. Come dopo ogni grave incidente sul lavoro, nonostante gli appelli per norme più severe e maggiori controlli per evitare nuove stragi, non sembra che i cambiamenti sperati ci siano stati". E' "l'emergenza nazionale " denunciata dalla presidente della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, Paola Bellocchi, durante l'illustrazione della Relazione annuale dell'Autorità, riferita all'anno 2023, che si è tenuta a Montecitorio.

"La statistica delle denunce di infortunio mortale all'Inail - ha proseguito - non è così diversa da quella di dieci anni fa (erano state 1.175 nel 2013, sono 1.041 quelle registrate nel 2023). La Commissione, di fronte a tale situazione, che causa la perdita di vite umane e che sta assumendo dimensioni intollerabili, intende esprimere la propria solidarietà ai lavoratori e alle famiglie colpite e lanciare un forte appello alle istituzioni affinché il rispetto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro non rimanga una promessa a vuoto. La sicurezza non è un costo (né, riduttivamente, un investimento) bensì un diritto fondamentale ed universale dei lavoratori, come tale riconosciuto anche dall'Oil".

Bellocchi ha osservato, in particolare: "Numerosi sono stati, nel corso del 2023, gli incidenti mortali sul lavoro che, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, hanno riguardato prevalentemente gli addetti agli scali portuali e alle linee ferroviarie". E "non si tratta di un conflitto collocabile nel solco della tradizione rivendicativa del sindacato, se non in forma dimostrativa o meramente simbolica: si tratta di una emergenza nazionale".

news e approfondimenti

Marchesini: «Facciamo gli accordi insieme Il governo ci ascolterà»

Nicoletta Picchio,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 16 giugno 2024

La sicurezza sul lavoro, da affrontare puntando sulla prevenzione e sulla formazione, la battaglia contro il dumping contrattuale, la necessità di definire la rappresentanza effettiva di chi si siede al tavolo del confronto. «Confindustria e sindacato hanno la responsabilità di trovare soluzioni. Inauguriamo una nuova stagione, dibattiamo ma troviamo una sintesi. Conosciamo le fabbriche, sappiamo quello che occorre. Se ci mettiamo d'accordo fra di noi su questi temi, il governo ci ascolta. Altrimenti andremo avanti con provvedimenti che sono o inutili o addirittura controproducenti». Maurizio Marchesini, vicepresidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni industriali, rilancia la necessità del dialogo tra le parti sociali. E l'ha fatto ieri sera, dal palco di Piazza Maggiore, a Bologna, nel programma della rassegna "La Repubblica delle idee". Di fronte a Maurizio Landini, segretario generale della Cgil ed è stata la prima occasione di confronto.

A salire per prima sul palco, Rosanna Rabbito, vedova di un morto sul lavoro: «Non devono più accadere, qualcosa si può fare», è la sua accorata richiesta. Ed è sulla sicurezza che si avvia il confronto. Landini boccia la legge sul subappalto e tutte quelle che si sono susseguite sul lavoro, dal 2003 ad oggi, «varate da governi di destra, ma anche di sinistra».

È fondamentale la formazione e la prevenzione: su questo insiste Marchesini: «Non è solo una questione di subappalto, occorre il responsabile della sicurezza anche nelle imprese più piccole, che sono la maggioranza nel nostro paese. Anche i datori di lavoro devono fare formazione. E le leggi vanno fatte rispettare, da tutti», ha detto il vicepresidente di Confindustria, che ha proposto una white list per le imprese se si vogliono usare aziende in subappalto e di utilizzare enti bilaterali come, ad esempio, Fondimpresa per formare gli esperti di sicurezza.

C'è un modello che piace sia a Marchesini che a Landini: i comitati per la sicurezza che sono stati adottati durante la pandemia, frutto, appunto, di un accordo tra le parti.

E se Landini ha utilizzato la strada del referendum «un modo anche per recuperare partecipazione», per Marchesini è un approccio sbagliato:

«Dissentito, troppo tranchant su questi temi. Occorre il dialogo». Ed in effetti lo stesso segretario generale della Cgil pensa che «debba essere una battaglia comune con le imprese l'organizzazione del lavoro, mettendo al centro la persona» per contrastare quella che ha chiamato «strage sul lavoro».

I dati, ha spiegato Marchesini, sono difficilmente confrontabili con gli altri paesi europei, in Italia vengono calcolati anche le morti in itinere, cosa che non accade all'estero. Comunque, ha detto, facciamo meglio della Francia, ma peggio della Germania. Quindi, c'è spazio per agire.

Non solo la sicurezza: vanno contrastati i contratti pirata, per evitare il dumping contrattuale. «I contratti dei metalmeccanici sono 174, circa il 98% dei lavoratori è nei primi tre, contiamoci», ha detto Marchesini.

Per Landini occorre una legge sulla rappresentanza, il vicepresidente di Confindustria ha rilanciato sulla necessità di fare un accordo tra le parti: «Discutiamo prima tra di noi, e poi andiamo dal governo, compatti. Se andiamo insieme, ripeto, il governo ci ascolta».

news e approfondimenti

Se si assumono lavoratori, videosorveglianza da disattivare fino all'autorizzazione

Barbara Garbelli,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 12 giugno 2024

Le indicazioni dell'Ispettorato nel caso di un'azienda che avvia l'attività senza dipendenti.

L'autorizzazione per videosorveglianza sul luogo di lavoro, così come stabilito dall'articolo 4 della legge 300/1970, consiste in un passaggio obbligatorio per tutti i datori di lavoro che decidono di installare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti, impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale. Il testo normativo specifica chiaramente come l'autorizzazione debba essere ottenuta prima dell'installazione dell'impianto di sorveglianza, ma questo principio può, talvolta, scontrarsi con la realtà concreta.

Diverse, infatti, sono le realtà aziendali che, per esigenze di sicurezza e/o tutela del patrimonio, hanno installato impianti audiovisivi adibiti alla sorveglianza dei locali, nonostante non siano occupati da lavoratori; in questo caso, la successiva assunzione di un lavoratore comporta il problema della collocazione temporale della richiesta di autorizzazione ad attività di videosorveglianza che, di fatto, risulta essere già operativa nei locali aziendali.

A tal proposito si è reso necessario l'intervento dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) che, con un documento del 14 aprile 2023, ha fornito un insieme di indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi secondo l'articolo 4 della legge 300/1970. L'Ispettorato ricorda innanzitutto come le previsioni dell'articolo 4 della legge 300/1970 si applichino solo alle imprese in cui sono presenti lavoratori subordinati (escludendo, quindi, ulteriori categorie di soggetti quali soci, collaboratori e tirocinanti), con lo scopo di garantire che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza.

Successivamente, il documento affronta concretamente due casi operativi. Il primo riguarda la costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, in quanto deve ancora completare i lavori nella sede in cui dovrà essere installato l'impianto, ma che prevede di avvalersi di personale non appena avviata l'attività. In tal caso sarà

possibile presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nella domanda il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività. Il secondo caso riguarda l'esercizio dell'attività già operativa, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante in assenza di lavoratori, in cui è necessario procedere ad assunzioni di personale, ricadendo così nella sfera di applicazione delle tutele dell'articolo 4 della legge 300/1970.

In tale caso, pur avendo l'azienda già installato e messo in funzione l'impianto di videosorveglianza, seppure in assenza di lavoratori, potrà presentare istanza in un momento successivo, ma dovrà produrre contestualmente attestazione che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del lavoro.

Da ultimo, giova ricordare come la normativa vigente preveda che l'installazione di sistemi di videosorveglianza in azienda sia ammessa esclusivamente a seguito di accordo con le rappresentanze sindacali (ove eleggibili e presenti) o, in caso di loro assenza o di mancato accordo, previo ottenimento di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente; in quest'ultimo caso l'autorizzazione è subordinata alla compilazione della richiesta, che può essere presentata mediante modalità telematica o -alternativamente- tramite consegna per raccomandata o brevi manu. Come più volte confermato, non è possibile considerare il silenzio dell'Ispettorato come assenso alle attività di videosorveglianza.

news e approfondimenti

Dlgs 231, i sistemi di gestione aumentano la sicurezza

Sandro Guerra,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 10 giugno 2024

Una ricerca dell'Inail (con Accredia) evidenzia l'importanza dei modelli organizzativi per la mitigazione dei rischi di infortunio.

Con un documento diffuso a marzo e dedicato a «L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro» l'Inail è tornata ad occuparsi del tema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La ricerca, frutto della collaborazione con l'ente italiano di accreditamento (Accredia), ha analizzato i dati del periodo 2017-2021 di circa 26.000 imprese dotate di sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di altrettante "non certificate", accertando – per le prime – un abbattimento dell'indice di frequenza degli infortuni da un minimo del 14% a un massimo del 41%. Anche l'indice di gravità dell'infortunio, nelle imprese certificate, si ridurrebbe dal 13% al 39%.

I modelli organizzativi e i sistemi di gestione, insomma, giocherebbero un ruolo decisivo per la mitigazione dei rischi.

L'articolo 6, comma 2, del Dlgs 231/2001, indica solo i contenuti minimi del modello di organizzazione e gestione, che deve rispondere alle esigenze di individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati, prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo di vigilanza e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Rispetto a questa regola generale fa eccezione il modello organizzativo per la prevenzione dei reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro: il Testo Unico (Dlgs 81/2008), infatti, detta una serie di indicazioni nell'articolo 30, che ne definisce i contenuti specifici nei primi quattro commi: dal rispetto degli standard tecnico strutturali relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavoro, alle attività di natura organizzativa (emergenze, primo soccorso, gestione degli

appalti, ecc.), alla sorveglianza sanitaria, informazione e formazione dei lavoratori, acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge e verifiche periodiche dell'applicazione ed efficacia delle procedure adottate.

Completano il quadro la previsione di idonei sistemi di registrazione dell'esecuzione di tali attività, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e di un sistema di controllo sull'attuazione del modello.

I modelli definiti conformemente alle Linee Guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (ora UNI EN ISO 45001:2023) si presumono conformi ai requisiti previsti dalla norma per le parti corrispondenti (articolo 30, comma 5, Dlgs 81/2008).

Diversa la funzione dei sistemi di gestione che, di per sé, non sono idonei ad escludere la responsabilità dell'ente chiamato a rispondere degli illeciti previsti dal Dlgs 231/2001: essi, infatti, non possono essere considerati equivalenti al modello organizzativo (Cassazione, quarta sezione penale, 28 novembre 2022, n. 45131; Cassazione, sezione sesta penale, 13 settembre 2017, n. 41768), come del resto precisato dalle linee guida emanate da Confindustria nel giugno 2021.

Il documento Inail-Accredia ne chiarisce le ragioni, individuandole nella "parte non corrispondente" costituita dal «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello», non presente nella norma UNI EN ISO 45001:2023 e concludendo che «un'azienda che adotti questo standard internazionale e voglia utilizzarlo per costruire un MOG-SSL dovrà comunque dotarsi, come in passato, del citato sistema disciplinare, così come di un organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01».

news e approfondimenti

Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni: approvate in via preliminare nuove norme di tutela

Pierpaolo Masciocchi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 10 giugno 2024

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 3 giugno 2024, ha approvato in via preliminare un decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2022/431, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Le nuove norme hanno il fine di ricomprendere le sostanze tossiche per la riproduzione tra quelle a rischio per la salute dei lavoratori. In particolare, i principali ambiti di intervento concernono:

- l'individuazione e la valutazione dei rischi;
- l'esclusione o riduzione dell'esposizione (con la previsione di relativi valori limite);
- le informazioni da fornire all'autorità competente;
- le misure per i casi, prevedibili o non prevedibili, di aumento dell'esposizione;
- l'accesso alle zone di rischio;
- le misure igieniche e di protezione individuale;
- l'informazione e la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nonché la consultazione e partecipazione degli stessi;
- la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti;
- la conservazione della documentazione.

Inoltre, il provvedimento apporta alla normativa vigente le modifiche necessarie ad assicurare la corretta applicazione della direttiva (UE) 2002/431, in conformità al Piano europeo di lotta contro il cancro del 3 febbraio 2021, attraverso la previsione di obblighi specifici del datore di lavoro, anche in materia di formazione o informazione e aggiorna l'attuale sistema di sorveglianza sanitaria.

In generale, il provvedimento riflette l'impegno verso la miglior protezione della salute dei lavoratori, estendendo le misure esistenti e allineando la legislazione italiana agli standard europei in materia di sicurezza sul lavoro. Questo approccio non solo migliora le condizioni lavorative ma assicura anche una compliance a livello transnazionale con le direttive dell'UE.

In seguito, una sintesi dettagliata dei punti chiave:

Obiettivi e base legislativa

Il decreto mira a implementare nuove norme per rafforzare la protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni nocive sul luogo di lavoro, includendo anche agenti tossici per la riproduzione. Questo aggiornamento legislativo risponde a disposizioni sia nazionali (leggi italiane e direttive precedenti) sia europee, inclusa la Direttiva (UE) 2022/431.

Principali modifiche normative

Il decreto propone diverse modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riguardante la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

-Estensione della protezione: Viene ampliata la definizione degli agenti pericolosi, includendo non solo cancerogeni e mutageni, ma anche sostanze tossiche per la riproduzione.

-Aggiornamento delle norme: Vengono aggiornate le normative relative ai valori limite di esposizione, misure preventive, sorveglianza sanitaria, e formazione dei lavoratori.

-Rispetto degli standard UE: Le modifiche assicurano che le norme italiane siano in linea con gli standard e i regolamenti più recenti dell'Unione Europea, inclusi quelli specificati nel regolamento (CE) n. 1272/2008.

Implicazioni per i luoghi di lavoro

Le aziende dovranno adeguarsi a nuovi standard per la valutazione e gestione dei rischi, inclusi l'adozione di sistemi più stringenti per la protezione dai rischi derivanti da sostanze tossiche. Le modifiche riguardano anche l'etichettatura, la gestione delle sostanze pericolose e la formazione obbligatoria dei lavoratori.

Clausole di salvaguardia finanziaria

Il decreto stabilisce che l'implementazione delle nuove norme non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni devono gestire gli adempimenti con le risorse esistenti, senza ulteriori

finanziamenti.

Valori limite biologici e sorveglianza sanitaria per il piombo

Di particolare interesse è poi l'Allegato "C" al decreto che introduce alcuni criteri sulla sorveglianza sanitaria e i valori limite biologici obbligatori per il piombo e i suoi composti ionici nel contesto lavorativo. Questo allegato impone criteri rigorosi per il monitoraggio e la protezione dei lavoratori dall'esposizione al piombo, soprattutto per le categorie più a rischio come le lavoratrici in età fertile.

Le aziende devono implementare procedure di monitoraggio adeguate e assicurarsi che le misure preventive siano attuate per ridurre l'esposizione al piombo al di sotto dei limiti stabiliti. Inoltre, è necessario garantire che la sorveglianza sanitaria sia tempestiva e adeguata alle normative, per proteggere la salute dei lavoratori.

Nello specifico:

1. Monitoraggio biologico del piombo:

-Viene specificato che il monitoraggio del livello di piombo nel sangue deve essere effettuato utilizzando la spettroscopia ad assorbimento atomico o un metodo equivalente.

-Il valore limite biologico stabilito è di 60 microgrammi di piombo per 100 millilitri di sangue ($\mu\text{g Pb}/100 \text{ ml}$).

-Per le lavoratrici in età fertile, un valore di piombemia superiore a $40 \mu\text{g Pb}/100 \text{ ml}$ comporta l'allontanamento immediato dall'esposizione al piombo.

2. Condizioni per l'attuazione della sorveglianza sanitaria:

La sorveglianza sanitaria deve essere attuata quando:

-La concentrazione di piombo nell'aria, calcolata come media ponderata nel tempo su una base settimanale di 40 ore, supera 0,075 milligrammi per metro cubo (mg/m^3).

-Nel singolo lavoratore è riscontrato un livello di piombo nel sangue superiore a $40 \mu\text{g Pb}/100 \text{ ml}$.

news e approfondimenti

Prevenzione incendi, per Atenei e istituti Afam adeguamento entro il 30 giugno

Mariagrazia Barletta,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali & Edilizia", 7 giugno 2024

Impianti e sistemi da allarme, estintori, segnaletica, vie di fuga, prove evacuazione, piani di emergenza. Tutti gli adempimenti, da comunicare con Scia entro fine mese, previsti dal Dm Interno 25 agosto 2022

Impianti elettrici a norma, compresi quelli a servizio dell'illuminazione di sicurezza; sistema di allarme ben funzionante per avvertire i presenti in caso di pericolo. Presenza di idonei estintori per intervenire su un principio di incendio e predisposizione della segnaletica di sicurezza. E poi l'elaborazione del piano di emergenza, con le prove di evacuazione da effettuare almeno due volte nel corso di un anno, e l'aggiornamento costante del registro dei controlli sugli impianti, i presidi e i dispositivi di sicurezza.

Sono le misure che tutte le università e tutte le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, non ancora in regola con gli adempimenti di prevenzione incendi, devono rispettare se soggette ai controlli di prevenzione incendi, ossia se superano la soglia delle 100 persone presenti. Misure che le università e le istituzioni Afam devono mettere in atto entro il 30 giugno di quest'anno presentando, entro la stessa data, una Scia di adeguamento parziale alla normativa. Il cronoprogramma di adeguamento è dettato dal Dm 25 agosto 2022 del ministero dell'Interno, emanato in seguito al rinvio dei termini – disposto dal Milleproroghe 2022 – entro cui gli atenei devono risultare a norma.

Prossima scadenza 30 giugno 2024

Il Dm ha predisposto un piano di adeguamento in fasi che va completato (salvo ulteriori proroghe, non rare in ambito antincendio) entro il 31 dicembre 2024. Il 30 giugno è la scadenza intermedia entro cui bisogna adempiere ad alcune prescrizioni contenute nelle regole tecniche verticali di prevenzione incendi. Si tratta di misure che, come si diceva, riguardano gli impianti, compresi quelli di sicurezza, la gestione della sicurezza antincendio, la segnaletica e la presenza di estintori di numero, tipologia e capacità estinguente adeguati all'estensione delle aree da proteggere e alla tipologia di fuochi da estinguere. Fondamentale anche prevedere un interruttore generale, posto in posizione segnalata, che permetta di togliere tensione all'impianto elettrico dell'attività, munito di

comando di sgancio a distanza e posto nelle vicinanze dell'ingresso o in posizione presidiata. Per l'adeguamento è possibile scegliere se far riferimento alla norma prescrittiva, la stessa che si utilizza per le scuole (Dm 26 agosto 1992) o il Codice di prevenzione incendi (Dm 3 agosto 2015). Restano da rispettare, indipendentemente dalle nuove scadenze, le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e degli impianti.

Ovviamente, prima della Scia di adeguamento parziale, le attività che ricadono in categoria "B" e "C" secondo il Dpr 151 del 2011, ossia quelle con più di 150 persone presenti, devono anche aver richiesto la valutazione del progetto e ottenuto l'ok dal competente Comando provinciale dei Vigili del Fuoco (è ammesso l'istituto della deroga). Un adempimento per il quale il Dm fissava come scadenza il 31 dicembre 2023.

Soglia di attenzione più alta per la prevenzione e la gestione delle emergenze

Gli adempimenti non si esauriscono con il rispetto delle scadenze di metà e fine anno. Le attività non a norma, che hanno aderito al programma in step predisposto dal Viminale, devono aver concepito e attuato precise misure gestionali per tenere a bada il maggior rischio di incendio derivante dalla temporanea non conformità alle norme. Si tratta, cioè, di incrementare gli accorgimenti da mettere in pratica per prevenire lo scoppio di un incendio, per, eventualmente, gestirlo con prontezza nel caso si verifichi ed evitare che possa propagarsi velocemente. La scelta delle misure idonee deve derivare dalla valutazione del rischio che – come prescrive il Dm - deve «essere mantenuta agli atti dell'attività e resa prontamente disponibile in occasione dei controlli delle autorità competenti».

Alcune delle misure gestionali da applicare sono comunque fornite dal Dm stesso, ma «a titolo esemplificativo e non esaustivo». Diverse le azioni suggerite, come: la limitazione del carico di incendio da rendere compatibile con le caratteristiche di resistenza al fuoco delle strutture; l'eliminazione di materiali con reazione al fuoco non idonea; la gestione dell'affollamento in modo che sia, in ogni condizione, compatibile con il sistema di esodo. È possibile, inoltre, pianificare una sorveglianza ad hoc e potenziare, coerentemente alla valutazione del rischio, il numero degli addetti antincendio.

Tra l'altro, gli addetti antincendio possono svolgere controlli preventivi e vigilare sul mantenimento delle misure compensative attuate nel periodo transitorio. Nel caso in cui per tale servizio si ricorra ad un affidamento in appalto devono essere utilizzati – prescrive la norma - operatori economici con comprovata idoneità professionale, capacità economico-finanziaria e tecnico-

professionale. Inoltre, i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione del piano di emergenza devono conseguire l'attestato di idoneità tecnica. È fondamentale anche integrare il piano di emergenza con misure specifiche in caso di presenza di cantieri all'interno delle attività.

news e approfondimenti

Soluzioni di frontiera per la sicurezza sui luoghi di lavoro

Pierangelo Soldavini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Nova24", 6 giugno 2024

Una fresatrice automatica senza pericoli, un simulatore per la formazione in fatto di sicurezza di operatori portuali, un sistema anticollisione intelligente per logistica, analisi di ambienti di lavoro in realtà virtuale. Sono solo alcuni dei 17 progetti scelti nell'ambito del Bando Innovazione Tecnologica per lo sviluppo di sistemi che utilizzano tecnologie di frontiera per ridurre i pericoli nei luoghi di lavoro. Ma ci sono anche progetti che lavorano su sensori e sistemi intelligenti per promuovere la sicurezza in contesti operativi di automazione industriale, dove l'essere umano lavora fianco a fianco con robot.

Alla fin fine nella Fabbrica 4.0, quella caratterizzata dalla connettività continua tra umani, cose, impianti, gli infortuni si verificano con le stesse modalità dei secoli precedenti. «Si tratta di rendere più sicuri i processi produttivi, utilizzando le tecnologie per accrescere la sicurezza, ma allo stesso tempo aumentando la sicurezza delle tecnologie di frontiera che sono ormai ubiquue nelle fabbriche», sottolinea Edoardo Gambacciani, direttore generale della ricerca di Inail, l'istituto preposto alla sicurezza sul lavoro che ha lanciato il bando insieme ad Artes 4.0, il competence center nazionale focalizzato sulla robotica con sede a Pontedera. Oggi viale Rinaldo Piaggio, dove la Piaggio era arrivata ad avere oltre 13mila dipendenti, punta direttamente al futuro come Innovation Mile con i vecchi capannoni occupati da quasi 400 ricercatori coordinati da 13 tra enti di ricerca e università, tra cui Sant'Anna di Pisa, Università di Pisa, Istituto italiano di tecnologia.

Il bando mette sul piatto due milioni di euro per trasformare quei progetti in prodotti pronti per il mercato, con un massimo di 120mila euro a fondo perduto l'uno in cofinanziamento. Oltre ai fondi qui trovano ricercatori e laboratori di eccellenza per la sperimentazione delle idee e la messa a terra del progetto, provenienti da 141 soci di Artes 4.0 tra aziende, centri di ricerca, istituzioni accademiche: competenze, strumenti, infrastrutture per affiancare le imprese con l'obiettivo della crescita economica, ma anche – e soprattutto – del progresso sociale.

Il bando Bit e la partnership con Inail rappresentano l'emblema della filosofia di Artes 4.0, ispirata a una "science driven innovation" che apra le opportunità a

tutti i soggetti, in chiave di rete territoriale. «Non si sa mai dove vada l'innovazione: l'unica strada per innovare è quindi parlare con gli innovatori», sintetizza Paolo Dario, uno dei padri della robotica italiana, che di Artes 4.0 è direttore scientifico: «L'obiettivo non è tanto quello di creare unicorni, quanto far crescere l'ecosistema e dare a tutti, anche ai più piccoli, l'opportunità di poter accedere a piattaforme e tecnologie». Grazie anche al suo contributo qui si è sviluppata la soft robotics, quella robotica più flessibile che si contrappone ai robot industriali pesanti.

Lungo l'Innovation Mile, l'Istituto di biorobotica del Sant'Anna studia le soluzioni partendo dalla natura, che ha già le risposte a tutte le esigenze umane: qui si studia la possibilità di sfruttare la capacità del polpo di allungare di dieci volte i propri tentacoli o l'abilità del grillo, in grado di fare salti superiori di oltre dieci volte la sua altezza. È nato qui l'endoscopio soft che risale l'intestino con gli stessi movimenti del bruco, guidato da un magnete esterno, che rappresenta l'alternativa meno invasiva alla colonscopia tradizionale. L'Istituto adotta un modello molto spinto sull'imprenditorialità: gli spinoff sono oltre 40, più di uno a testa per i 30 docenti.

Il focus è sulle piccole e medie imprese: «I piccoli sono più dinamici, hanno compreso che l'innovazione è necessaria, ma hanno bisogno di qualità dei progetti, di un'innovazione che arrivi davvero al mercato. In questa logica la struttura a rete di Artes 4.0 implica maggior fatica, ma integra le competenze, senza duplicarle», sottolinea Antonio Frisoli, presidente del competence center. Ora Pontedera, territorio storicamente conteso tra fiorentini e pisani, per la sua storia terreno fertile per l'innovazione e la creatività, guarda avanti. Il nuovo bando del competence center, dal titolo emblematico di "Restart Italy", punta a sviluppare l'adozione delle tecnologie digitali per Pmi e pubbliche amministrazioni, guardando a un ecosistema nazionale. Ma Artes 4.0 guarda già al 5.0 in ottica europea connettendosi agli Innovation Hub continentali.

news e approfondimenti

Lavoro agile all'estero, gli adempimenti e le criticità

*Iva Ilieva**,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 4 giugno 2024

Importante strumento di competitività organizzativa che presenta, tuttavia, molteplici criticità a livello legale e organizzativo se non accompagnato dalle dovute accortezze.

Il lavoro agile in Italia, per quanto giovane e poco diffuso ai suoi albori, compie sette anni, ben più che in altri stati comunitari, grazie alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 che lo ha introdotto e regolamentato. Solo a causa della pandemia le aziende italiane hanno avuto modo di ricorrere diffusamente, seppur forzatamente, al lavoro agile ed oggi, paradossalmente, tale modalità lavorativa è diventata strumento di competitività organizzativa capace di attrarre nuovi talenti, tanto da doverne valutare la sua concessione anche oltre i confini nazionali.

Ma il lavoro agile all'estero porta con sé non poche criticità a livello legale e organizzativo, dato che oltre i confini nazionali non è oggetto di specifica disciplina né a livello nazionale, né tantomeno a livello internazionale.

La materia è ampia e le casistiche innumerevoli, non affrontabili in questo contesto; pertanto, ci limiteremo a fornire alcuni spunti di riflessione in relazione agli adempimenti ed alle criticità per il caso di:

“lavoro agile svolto per brevi periodi di tempo all'estero da lavoratore residente in Italia, assunto in Italia da azienda italiana, con contratto di lavoro subordinato di diritto italiano”

Atteso che si dia per scontata l'avvenuta sottoscrizione tra le parti di un accordo di lavoro agile, redatto in forma scritta e conforme alla normativa di legge italiana, la prima criticità di cui tener conto è di natura fiscale., inerente ai redditi di lavoro dipendente prodotti dal lavoratore durante lo svolgimento del lavoro agile all'estero: le imposte sui redditi da lavoro dipendente prodotti dal lavoratore durante lo svolgimento del lavoro agile all'estero sono dovute in Italia o nel Paese estero?

In linea di massima, per i Paesi che aderiscono al modello OCSE si può affermare che i redditi di lavoro dipendente vanno assoggettati a tassazione nello Stato di residenza del contribuente, a patto che sussistano congiuntamente le 3 seguenti condizioni: (1) il beneficiario dei redditi

soggiorna nello Stato estero per periodi inferiori ai 184 giorni nell'anno fiscale; (2) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente nello Stato estero; (3) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nello Stato estero.

In caso contrario, o in caso di assenza di convenzione bilaterale in materia fiscale tra l'Italia e lo Stato estero dove è resa la prestazione, è probabile che sul reddito di lavoro prodotto dal lavoratore possa essere dovuta una tassazione parallela sia nel Paese estero, sia in Italia, con l'aggiuntiva complicazione che, in alcuni Paesi, il datore di lavoro debba anche agire da sostituto d'imposta.

Inoltre, il lavoro agile potrebbe configurare, in alcuni casi, una stabile organizzazione della società italiana all'estero. Ad esempio, in Austria l'esistenza di una postazione fissa (foss'anche la camera d'albergo dalla quale il lavoratore svolge il lavoro) e la messa a disposizione di un PC e telefono aziendali possono rappresentare l'esistenza di una stabile organizzazione in tale Paese. È necessario, pertanto, approfondire la verifica delle leggi locali per evitare di incorrere in obblighi fiscali e amministrativi non desiderati.

Ma la complessità di gestione si estende anche agli aspetti legali. Secondo il Regolamento (CE) N. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali all'interno dell'Unione Europea (conosciuto anche come "Regolamento Roma I"), il contratto di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti, ma tale scelta "non può privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile" (Articolo 8). Inoltre, ai sensi del Regolamento Roma I le norme di applicazione necessaria - ovvero "le disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un Paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica" (Articolo 9) - risultano applicabili in tutte le situazioni che rientrano nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge che disciplina il contratto.

Un esempio può essere rappresentato dalla disciplina dell'orario di lavoro settimanale: la media europea (per l'anno 2023) è di 37,8 ore e in Francia, per riferirci ad un caso pratico, l'orario di lavoro standard è di 35 ore settimanali. Ciò vuol dire che le ore successive sono considerate straordinarie. Di conseguenza, potrà essere necessario valutare se su tali ore sia dovuta la maggiorazione per il lavoro straordinario, anche qualora in Italia non lo sia.

Per effettuare tale valutazione è utile ricordare che, ai sensi del Regolamento Roma I, una variazione temporanea del luogo di svolgimento del lavoro non comporta l'applicazione, al rapporto di lavoro, delle leggi dello Stato in cui il lavoratore si trova, ma che continua ad applicarsi la legge scelta in fase di stipula del contratto. Tuttavia, questo principio va ponderato con la previsione di diretta applicazione delle norme di applicazione necessaria, esaminate nel paragrafo precedente.

Altra questione rilevante riguarda la sicurezza sociale. In base ai principi generali, la competenza è del Paese in cui viene svolta l'attività lavorativa. Nei Paesi UE (così come in Svizzera, Islanda, Norvegia e Liechtenstein) tale regola viene mitigata per i distacchi temporanei o in caso di lavoro in più Stati, permettendo ai lavoratori e ai datori di lavoro di mantenere la contribuzione nel Paese di origine, a condizione che sussistano i requisiti stabiliti nei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009 e che il lavoratore sia provvisto di certificato A1.

Se si esce dai confini UE, però, la situazione cambia: i Regolamenti europei non trovano applicazione e si rende necessario verificare se l'Italia abbia stipulato accordi bilaterali in materia di sicurezza sociale con il Paese estero. Nei Paesi con i quali l'Italia non abbia stipulato tali accordi è probabile che si debba procedere con il versamento parallelo dei contributi previdenziali sia nel Paese estero sia in Italia. Per i Paesi con i quali, invece, l'Italia ha un accordo in essere sarà necessario verificare le previsioni contenute nello stesso e capire se sia possibile evitare tale doppia imposizione contributiva. In entrambi i casi sarà, inoltre, necessario verificare se le aliquote contributive INPS debbano subire una variazione, durante la permanenza del lavoratore all'estero, e se si debba, quindi, procedere con l'apertura di una posizione contributiva apposita per la corretta gestione della denuncia Uniemens.

Altro tassello importante nel puzzle della mobilità internazionale del lavoratore agile è costituito dalla sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro ed è sempre responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnatigli per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tale obbligo non è solo teorico o formale, ma richiede degli adempimenti pratici quali, ad esempio, la valutazione dei rischi generici e specifici connessi all'attività lavorativa, la consegna di un'informativa scritta che li evidenzia, la formazione per il loro contenimento, così come la sorveglianza sanitaria. In tal senso, i rischi specifici possono essere collegati non solo alle modalità di svolgimento del lavoro, ma anche al luogo nel quale esso viene svolto. Rischi specifici possono derivare, ad esempio, dalla situazione sociopolitica in cui versa il Paese estero, così come

dalle sue caratteristiche climatiche, culturali, sanitarie e così via. Bisogna valutare, inoltre, se sia necessario stipulare una polizza assicurativa che integri le coperture garantite dall'INAIL per la durata della permanenza del lavoratore all'estero.

E ancora, la normativa italiana in tema di lavoro agile prevede l'obbligo di garantire che l'esecuzione della prestazione lavorativa avvenga in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi del datore di lavoro. Si dovrà, quindi, verificare se nel Paese e nel luogo specifico in cui il lavoratore intende svolgere il lavoro agile la sicurezza e riservatezza dei dati possano essere garantite.

Infine, lo svolgimento dell'attività lavorativa, seppur in modalità agile, in un Paese estero può richiedere il visto di lavoro e ciò non solo se il Paese è extracomunitario, ma anche se il lavoro agile è svolto in un Paese UE da lavoratore con cittadinanza extracomunitaria: in quest'ultimo caso è necessario verificare se il permesso di soggiorno italiano sia valido anche nel Paese europeo di destinazione.

In conclusione, la necessità di consentire il lavoro agile anche all'estero è innegabile, ma per garantire che venga svolto in conformità con la normativa di legge italiana ed estera è necessario approfondire i vari aspetti operativi e legali che l'accompagnano e predisporre un dettagliato accordo individuale o una policy aziendale per disciplinare in maniera puntuale come dovrà essere svolta l'attività lavorativa all'estero. L'azienda dovrà poi verificare e vigilare sul rispetto delle regole sancite nel proprio regolamento o accordo, anche attraverso il supporto di specifici gestionali software.

Pertanto, possiamo affermare che il lavoro agile all'estero è una grossa opportunità che, con le dovute accortezze preliminari e gli strumenti di controllo più appropriati, può diventare meno remota di quanto appaia.

**A cura di Iva Ilieva, Associate Partner, Consulente del lavoro, Rödl & Partner*

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

sentenze

Direttore dei lavori senza responsabilità sulla corrispondenza dell'opera per difetti da vizi progettuali

Valeria Cianciolo,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 25 giugno 2024

Per la Suprema corte il direttore dei lavori può effettuare periodiche visite al cantiere per verificare concretamente le modalità di esecuzione dell'opera

Il direttore dei lavori ha il dovere, attesa la connotazione tecnica della sua obbligazione, di vigilare affinché l'opera sia eseguita in maniera conforme al progetto, al capitolato e alle regole della buona tecnica, senza che da tale attività derivi la sua corresponsabilità con l'appaltatore per i difetti dell'opera derivanti da vizi progettuali, salvo egli sia stato espressamente incaricato dal committente di svolgere anche l'attività, aggiuntiva rispetto a quella oggetto della sua normale prestazione, di verificare la fattibilità e l'esattezza tecnica del progetto. Questo il principio espresso dalla Suprema Corte con l'ordinanza 17 giugno 2024 n. 16745 (Cass. Civ., Sez. II, ordinanza 17 giugno 2024 n. 16745 – Presidente Giusti, Cons. Rel. Grasso).

L'applicazione dell'articolo 1669 del codice civile

Perché possa invocarsi l'applicazione dell'art. 1669 c.c. è necessario che i vizi di cui si chiede il ristoro riguardino beni immobili, destinati per loro natura ad una lunga durata, che rovinino in tutto o in parte ovvero che presentino il pericolo di rovina o gravi difetti. Tali eventi devono poi essere dovuti e quindi causalmente collegati ad un vizio del suolo o ad un difetto della costruzione.

La norma prevede poi dei termini stringenti per la proponibilità della relativa azione.

La disciplina dell'art. 1669 c.c. si applica non solo nei confronti dell'appaltatore ma anche nei riguardi del progettista e/o direttore dei lavori, poiché la relativa responsabilità esula dai limiti del rapporto contrattuale intercorso fra le parti per assumere la configurazione propria della responsabilità per fatto illecito.

In base alla giurisprudenza prevalente, il direttore dei lavori nominato dal

committente, in genere, svolge un'attività limitata alla sorveglianza tecnica sull'esecuzione del progetto nell'interesse del committente, pertanto risponde dell'infortunio subito dal lavoratore solo se è provata una sua ingerenza nell'organizzazione del cantiere, ad esempio, impartendo direttive alle maestranze o risulti la sua ingerenza nell'organizzazione del lavoro. Conseguentemente, risponde dell'osservanza di norme antinfortunistiche, a meno che non venga accertata una sua ingerenza nell'organizzazione del cantiere.

Passando in rassegna la giurisprudenza, è frequente constatare la chiamata in causa del direttore dei lavori in ordine alla sua responsabilità per vizi derivanti dall'opera compiuta.

Sebbene l'attività del direttore dei lavori si concreti in un'alta sorveglianza delle opere che non richiede la presenza continua e giornaliera sul cantiere, la Suprema corte ha ritenuto doveroso il controllo della realizzazione dell'opera nelle sue varie fasi, attraverso periodiche visite e contatti diretti con gli organi tecnici dell'impresa, al fine di verificare il rispetto delle regole dell'arte e la corrispondenza dei materiali impiegati. (Cassazione penale, sezione IV, 4 marzo 2022, n. 7850).

La precisazione della Suprema corte

La Cassazione ha ulteriormente precisato che dalla natura delle prestazioni tipiche del direttore dei lavori discende, altresì, che la sua presenza in cantiere dipende dalla necessità di sorvegliare l'andamento dell'opera, e pertanto essa può essere sporadica od assidua (anche variando nel corso dell'esecuzione), a seconda della complessità dei lavori da svolgere e in relazione alle specifiche occorrenze, senza che l'eventuale continuità del suo intervento possa - di per sé - essere considerato indice di ingerenza. A ciò consegue che "una diversa e più ampia estensione dei compiti del direttore dei lavori, comprensiva anche degli obblighi di prevenzione degli infortuni, deve essere rigorosamente provata, attraverso l'individuazione di comportamenti che possano testimoniare in modo inequivoco l'ingerenza nell'organizzazione del cantiere o l'esercizio di funzioni competenti alla posizione di garanzia di uno dei destinatari delle norme prevenzionali". (Cassazione penale, sezione IV, 20 aprile 2022, n. 15157).

sentenze

Ambiente di lavoro stressogeno e responsabilità del datore di lavoro

a cura della Redazione Diritto

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 18 giugno 2024

Lavoro - Lavoro subordinato - Tutela delle condizioni di lavoro - Ambiente lavorativo stressogeno - Assenza di intento persecutorio - Violazione dell'art. 2087 c.c. - Sussistenza.

Un ambiente lavorativo stressogeno è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087 cod. civ.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 7 giugno 2024, n. 15957

Mobbing - Insussistenza - Ambiente lavorativo stressogeno - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Verifica - Necessità.

In caso di accertata insussistenza degli estremi del mobbing il giudice deve comunque accertare l'eventuale responsabilità del datore per avere anche solo colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute del lavoratore.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 26 febbraio 2024, n. 5061

Lavoro - Lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Tutela delle condizioni di lavoro 'mobbing' lavorativo - Assenza di intento persecutorio - Configurabilità - Esclusione - Condotte 'stressogene' anche colpose - Violazione dell'art. 2087 c.c. - Sussistenza.

In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il

mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 7 febbraio 2023, n. 3692

Salute e sicurezza - Obblighi datoriali - Responsabilità dolosa o anche colposa - Mobbing/straining - Demansionamento - Inadempimento datoriale - Risarcimento del danno non patrimoniale - Accertamento - Necessità.

In tema di obblighi datoriali di salute e sicurezza, al di là delle denominazioni delle varie fattispecie astrattamente configurabili (mobbing, straining, stress lavoro-correlato) lungo la falsariga della responsabilità dolosa o anche colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute secondo il paradigma di cui all'art. 2087 c.c., è comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale (artt. 1218 e 1223 c.c.); si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 15 novembre 2022, n. 33639

sentenze

Niente colpa del datore se informa il dipendente del pericolo di certe sostanze

Giampaolo Piagnerelli,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 10 giugno 2024

La Cassazione ha ritenuto che l'evento lesivo poteva essere qualificato come imprevedibile e non certo addebitabile alla responsabilità del datore.

Il datore non ha responsabilità per l'infortunio occorso al dipendente se aveva informato quest'ultimo della pericolosità, di alcune sostanze chimiche venute a contatto con il corpo. Lo chiarisce la Cassazione con la sentenza n. 23049/24.

La vicenda

Venendo alla vicenda la Corte d'appello di Palermo, in riforma della sentenza di condanna emessa il 16 febbraio 2022 dal tribunale di Palermo ha assolto il datore dal reato di cui all'articolo 590, commi 1 e 3 del Cp, per avere nella qualità di datore di lavoro, cagionato per colpa al dipendente lesioni personali gravi consistite in "ustione congiuntivale da sostanza caustica" e indebolimento permanente dell'organo della vista. I giudici di seconde cure hanno precisato che già in passato il lavoratore aveva eseguito operazioni che prevedevano l'uso della soda caustica, così confermando l'instaurazione di una prassi contra legem, rispetto alle quali si esigono penetranti obblighi di vigilanza da parte del datore di lavoro.

La sentenza della Cassazione

La Cassazione, prima di pronunciarsi, ha voluto ripercorrere i due gradi di giudizio di merito. E dunque mentre il tribunale aveva ritenuto che ci fosse un nesso causale tra la condotta colposa e l'evento delittuoso, essendo ascrivibile la lesione riportata dal lavoratore all'omessa adozione di misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dalle norme di legge posta a tutela dell'integrità del lavoratore. L'evento lesivo si sarebbe potuto scongiurare – secondo il giudice di primo grado - designando quale preposto alla sicurezza un soggetto dotato di maggiore professionalità, competenza ed esperienza e vigilando su certe prassi aziendali, così da tutelare il lavoratore anche dalla propria stessa imprudenza. La Corte d'appello, invece, con la sentenza impugnata in Cassazione ha ribaltato la condanna adottando il seguente percorso argomentativo. Presso l'azienda il rischio di esposizione ad agenti chimici era qualificabile basso e

l'unico lavoratore addetto all'uso della soda caustica era altro dipendente, allo scopo regolarmente formato. Con riferimento agli altri lavoratori occasionalmente esposti al rischio, tra cui il soggetto ricorrente, sussisteva per il datore di lavoro l'obbligo di informazione e addestramento (e non anche formazione) che l'imputato risultava avere regolarmente adempiuto. Anche in base alle risultanze di un testimone risultava che il datore avesse informato i lavoratori sulla pericolosità di determinate sostanze, tra cui la soda caustica. La Cassazione ha ritenuto meritevole di apprezzamento la sentenza d'appello in quanto l'evento lesivo si era verificato durante il lavoro da sempre effettuato, così da poter essere qualificato come imprevedibile e non certo addebitabile alla responsabilità del datore.

sentenze

Sicurezza, è risarcibile anche il danno da stress

Valentina Pomares,

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

La tutela della salute dei lavoratori non deve limitarsi a prevenire il mobbing, ma si estende a tutte le possibili situazioni di stress da lavoro. È il principio affermato dalla Cassazione in diverse pronunce recenti, a partire dall'ordinanza 2084 del 19 gennaio 2024.

In quel caso, la controversia riguardava un lavoratore che aveva citato in giudizio il proprio datore di lavoro per ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche patite. La Corte d'appello di Ancona, in riforma della decisione di primo grado, aveva ritenuto le condotte datoriali prive del carattere vessatorio proprio del mobbing e riconducibili, piuttosto, alla fisiologica conflittualità che può instaurarsi fra le parti di un rapporto di lavoro. Di conseguenza, aveva negato al lavoratore il risarcimento del danno, non riscontrando un intento persecutorio, quale elemento costitutivo del mobbing.

La Cassazione, accogliendo l'impugnazione del lavoratore, ha viceversa affermato che «la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti nella predisposizione di condizioni ambientali sicure». Ciò comporta l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come in primis l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi quali mobbing, straining, burn out, molestie o stalking. Già in passato la giurisprudenza ha riconosciuto la differenza tra mobbing e straining, nella reiterazione delle azioni, che caratterizza il primo istituto e manca invece nel secondo.

A differenza del mobbing, infatti, in cui le azioni sono continuative nel tempo, lo straining fa riferimento a poche condotte lesive, o a una soltanto, che hanno ripercussioni di lunga durata sulla salute del lavoratore. La Cassazione, nella pronuncia citata, si è spinta oltre: il datore di lavoro deve astenersi non solo da comportamenti quali mobbing, straining, burn out, molestie o stalking, ma anche dalle iniziative o scelte che a ogni modo, ledono l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

In forza di tali principi, per rintracciare una responsabilità datoriale, il controllo giudiziale non può dunque limitarsi all'accertamento del mobbing o dello straining, ma deve estendersi fino a valutare eventuali condotte omissive del datore di lavoro, anche colpose, che non abbiano impedito il verificarsi di un

danno alla salute del lavoratore. Quanto all'onere della prova, la violazione del dovere di garantire la sicurezza dei lavoratori, sancito dall'articolo 2087 del Codice civile, genera una responsabilità contrattuale. Pertanto, il lavoratore avrà l'onere di allegare i fatti che hanno generato la situazione stressogena, il danno subito e il nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro e il danno stesso.

L'azienda, invece, dovrà in caso dimostrare che l'eventuale danno è derivato da una causa non imputabile e di aver correttamente adempiuto al dovere di sicurezza, rispettando le norme stabilite in relazione all'attività svolta e predisponendo tutte le misure, dirette e indirette, idonee a evitare il danno, vigilando poi sulla loro osservanza. In questo ambito può assumere rilevanza – per escludere la responsabilità datoriale – anche la particolare condizione di fragilità psicologica del lavoratore quale causa o concausa dello sviluppo della patologia e del conseguente danno alla salute.

Infatti, in alcune situazioni, la giurisprudenza ha escluso o limitato la responsabilità dell'azienda in casi accertati di patologia preesistente tale da incidere sul nesso di causalità. L'orientamento della Cassazione sembra dunque estendere la responsabilità del datore di lavoro in base all'articolo 2087 del Codice civile a tutti i casi di condotte (dolose o colpose) anche omissive, che abbiano provocato un danno alla salute del lavoratore. Sarà pertanto sempre più importante per le aziende garantire un ambiente di lavoro sereno, prevenire e risolvere possibili conflittualità, anche implementando policy e/o regolamenti interni che possano aiutare il lavoratore a palesare l'eventuale disagio, in modo da poter intervenire tempestivamente e fare il possibile per evitare l'evento lesivo, dimostrando l'ottemperanza alla normativa a tutela della salute dei propri dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

l'esperto risponde

Cantiere in teatro: l'opzione per la nomina di due Cse

Carmelo Catanoso,

Il Sole24 Ore, estratto da "L'Esperto risponde", 1 luglio 2024

D) In un fabbricato destinato a teatro, opera un cantiere diviso in due aree specifiche: ci sono una zona palcoscenico e una zona platea più foyer. È possibile avere per il solo palcoscenico un secondo coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione (Cse)?

R) Dal quesito del lettore, si deduce che all'interno del teatro si debbano eseguire lavori edili o di ingegneria civile, con il conseguente allestimento di un cantiere temporaneo o mobile, e che vi sia la presenza di più imprese, anche non contemporanea, rientrando, pertanto, nel campo di applicazione del titolo IV del Dlgs 81/2008.

Detto questo, la questione della nomina di uno o più coordinatori per la sicurezza in fase di esecuzione (Cse) è argomento attualmente ancora dibattuto a distanza di 28 anni dal Dlgs 494/1996 (decreto di recepimento della "direttiva cantieri" 92/57/Cee).

Gli articoli 90, commi 4, 5 e 11, del Dlgs 81/2008 individuano i casi in cui il committente o il responsabile dei lavori deve procedere alla designazione del Cse. In tutti questi casi, il legislatore fa riferimento a un unico Cse.

Di diverso avviso, invece, è la fonte primaria, e cioè la direttiva 92/57/Cee (ottava direttiva particolare a norma dell'articolo 16 della direttiva 89/391/Cee), riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili. Infatti, l'articolo 3, comma 1, e l'articolo 6 (riguardante, quest'ultimo, i compiti dei coordinatori nella fase di realizzazione dell'opera) della direttiva 92/57/Cee permettono la designazione anche di più «coordinatori in materia di sicurezza e salute durante la realizzazione dell'opera». Il legislatore italiano, invece, ha deciso di fare riferimento a un unico soggetto quale Cse.

In realtà, va anche detto che nel nostro ordinamento la designazione di più Cse non è espressamente vietata dalla legge e, pertanto, la nomina di più Cse non può essere oggetto di censura, in quanto la legge punisce la mancata designazione di questa figura nei casi previsti, ma non una pluralità di nomine. Quindi, si può fare riferimento alla fonte primaria per sostenere la decisione di

nomina di più Cse per lo stesso cantiere. Questa scelta, però, dev'essere sostenuta da evidenze tecniche e organizzative che motivino tale decisione, come, ad esempio, la complessità o l'estensione dei lavori tipici della costruzione di una grande opera infrastrutturale, di un intervento nel quale, oltre alle opere edili, ci sono complesse opere tecnologiche che richiedono competenze particolari eccetera.

Nel caso di un teatro - dove indubbiamente ci sono sì lavorazioni particolari ma, si presume, non tali da farlo rientrare nella precedente casistica - non si ritiene sussistano motivazioni adeguate per procedere alla nomina - pur non vietata - di due Cse. Nel caso in cui si optasse per tale scelta, è fondamentale procedere alla designazione dei due Cse con disciplinari d'incarico in cui sono dettagliate le rispettive aree di competenza e le modalità di gestione delle attività potenzialmente interferenti tra le due sfere di responsabilità assegnate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*rassegna normativa***G.U. 3 giugno 2024, n. 128 - G.U. 28 giugno 2024, n. 150****DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 maggio 2024**

Proroga dello stato di emergenza per intervento all'estero in conseguenza degli accadimenti in atto nei territori della Repubblica Araba di Egitto a seguito dell'afflusso di profughi da Gaza. (24A02857)Pag. 53
(G.U. 3 giugno 2024 n. 128)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 maggio 2024

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 16 al 23 gennaio 2023 nel territorio della Provincia di Salerno. (24A02858)Pag. 54
(G.U. 3 giugno 2024 n. 128)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**DECRETO 17 aprile 2024**

Requisiti tecnici delle protezioni per i veicoli adibiti a servizio pubblico utili a garantire la sicurezza e l'isolamento degli operatori di guida da ogni rischio di aggressione o interferenza da parte dell'utenza o di soggetti estranei. (24A02792)Pag. 66
(G.U. 3 giugno 2024 n. 128)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 maggio 2024

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 22 al 27 novembre 2022 e il giorno 3 dicembre 2022 nel territorio della Città metropolitana di Messina. (24A02859)Pag. 1
(G.U. 4 giugno 2024 n. 129)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 maggio 2024

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 30 ottobre 2023 al 5 novembre 2023 nel territorio della Provincia di Belluno, di Treviso e di Venezia. (24A02860)Pag. 2
(G.U. 4 giugno 2024 n. 129)

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

Dichiarazione dello stato di mobilitazione del Servizio nazionale della protezione civile in conseguenza dell'evento sismico di magnitudo 4.4 verificatosi il 20 maggio 2024 nell'ambito del fenomeno bradisismico in atto nell'area dei Campi Flegrei. (24A02910)Pag. 16
(G.U. 4 giugno 2024 n. 129)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE**DECRETO 19 dicembre 2023**

Proroga dei regimi sperimentali dell'indicazione di origine da riportare nell'etichetta degli alimenti. (24A02875)Pag. 1
(G.U. 6 giugno 2024 n. 131)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 17 maggio 2024**

Modifiche al decreto 6 novembre 2023, recante «Criteri ambientali minimi per gli affidamenti relativi ai servizi di ristoro e alla distribuzione di acqua di rete a fini potabili». (24A02900)Pag. 5
(G.U. 6 giugno 2024 n. 131)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 21 marzo 2024, n. 74**

Regolamento recante inserimento di prodotti costituiti prevalentemente da gliceridi di origine vegetale nell'elenco delle biomasse a uso combustibile e aggiornamento dei parametri relativi a prodotti costituiti prevalentemente da gliceridi di origine animale. (24G00090)Pag. 6
(G.U. 7 giugno 2024 n. 132)

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

Approvazione del regolamento del Fondo nazionale reddito energetico (24A02925)Pag. 128
(G.U. 10 giugno 2024 n. 134)

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

Adozione delle linee guida per la redazione dei Piani di azione e zone silenziose in conformita' ai criteri e alle specifiche indicate dalla direttiva 2007/2/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 marzo 2007. (24A02926)Pag. 128
(G.U. 10 giugno 2024 n. 134)

MINISTERO DELLA SALUTE**DECRETO 8 maggio 2024**

Istituzione di uno speciale Ufficio di sanità marittima, aerea e di frontiera. (24A02935)Pag. 65
(G.U. 10 giugno 2024 n. 134)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 28 marzo 2024, n. 77

Regolamento per il finanziamento della progettazione degli interventi di rimessa in efficienza delle opere idrauliche e di recupero e miglioramento della funzionalità idraulica dei reticoli idrografici. (24G00092)Pag. 5
(G.U. 11 giugno 2024 n. 135)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE**DECRETO 3 aprile 2024**

Adozione del Piano di emergenza nazionale per Popillia japonica Newman. (24A02979)Pag. 1
(G.U. 12 giugno 2024 n. 136)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**DECRETO 4 giugno 2024**

Corso di sicurezza personale e responsabilità sociali (Personal Safety and Social Responsibilities PSSR). (24A02978)Pag. 8
(G.U. 12 giugno 2024 n. 136)

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

Comunicato relativo all'approvazione dell'aggiornamento delle regole applicative del DM Biometano, elaborate e trasmesse dal GSE S.p.a. (24A02993)
(G.U. 12 giugno 2024 n. 136)

MINISTERO DELL'INTERNO**DECRETO 7 novembre 2023**

Disposizioni relative all'individuazione del datore di lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (24A03053)Pag. 1
(G.U. 14 giugno 2024 n. 138)

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE**ORDINANZA 17 maggio 2024**

Misure fitosanitarie d'emergenza per la prevenzione, il controllo e il contrasto della Plasmopara viticola, detta anche peronospora della vite, nel territorio della Repubblica italiana. (Ordinanza n. 7). (24A03122)Pag. 1
(G.U. 15 giugno 2024 n. 139)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**COMUNICATO**

Attività antincendio boschivo per la stagione estiva 2024. Individuazione dei tempi di svolgimento e raccomandazioni per un più efficace contrasto agli incendi boschivi e in zone di interfaccia urbano - rurale nonché ai rischi conseguenti. (24A03156)Pag. 28
(G.U. 15 giugno 2024 n. 139)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 maggio 2024

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 15 al 17 maggio 2023 nel territorio dei Comuni di Firenzezuola, di Marradi, di Palazzuolo sul Senio e di Londa della Città metropolitana di Firenze. (24A03168)Pag. 75
(G.U. 20 giugno 2024 n. 143)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**ORDINANZA 23 aprile 2024**

Modifiche all'ordinanza speciale n. 33 del 21 febbraio 2022, ex articolo 11, comma 2, del decreto-legge n. 76/2020. Interventi nel Comune Tolentino. (Ordinanza speciale n. 76). (24A03215)Pag. 6
(G.U. 22 giugno 2024 n. 145)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016**ORDINANZA 23 aprile 2024**

Incremento prezzi di interventi di opere pubbliche. Modifiche alle ordinanze speciali n. 6 del 6 maggio 2021, n. 18 del 15 luglio 2021, n. 22 del 13 agosto 2021, n. 31 del 31 dicembre 2021 e n. 43 del 31 dicembre 2022. (Ordinanza speciale n. 77). (24A03216)Pag. 10
(G.U. 22 giugno 2024 n. 145)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 10 giugno 2024

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi sismici verificatisi il giorno 9 marzo 2023 nel territorio dell'intero Comune di Umbertide in Provincia di Perugia, della frazione di Sant'Orfeto del

Comune di Perugia, della parte centro-nord del Comune di Perugia e della parte ovest del Comune di Gubbio.
(24A03283)Pag. 9
(G.U. 25 giugno 2024 n. 147)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016

ORDINANZA 18 aprile 2024

Approvazione degli interventi attuativi del Programma di sviluppo per la promozione del turismo lento di cui all'ordinanza n. 128 del 13 ottobre 2022 e relative modalita' attuative. (Ordinanza n. 176). (24A03238)Pag. 6
(G.U. 26 giugno 2024 n. 148)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 29 maggio 2024, n. 85

Regolamento recante norme per l'individuazione dei soggetti autorizzati alla tenuta dei corsi di formazione al salvamento in acque marittime, acque interne e piscine e al rilascio delle abilitazioni all'esercizio dell'attivita' di assistente bagnanti. (24G00101)Pag. 1
(G.U. 27 giugno 2024 n. 149)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016

ORDINANZA 19 aprile 2024

Modifiche e integrazioni al Testo Unico della Ricostruzione Privata di cui all'Ordinanza n. 130 del 15 dicembre 2022; nonche' all'Ordinanza n. 174 del 9 aprile 2024 e all'Ordinanza n. 157 del 28 novembre 2023. (Ordinanza n. 180). (24A03241)Pag. 28
(G.U. 27 giugno 2024 n. 149)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 18 giugno 2024

Primi interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 30 ottobre 2023 al 5 novembre 2023 nel territorio della Provincia di Belluno, di Treviso e di Venezia. (Ordinanza n. 1086). (24A03315)Pag. 82
(G.U. 28 giugno 2024 n. 150)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 18 giugno 2024

Procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dei corsi di addestramento per il personale marittimo. (24A03307)Pag. 21
(G.U. 29 giugno 2024 n. 150)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 20 giugno 2024

Modificazioni al decreto 21 aprile 2010, recante «Istruzioni, addestramento e certificazioni del personale imbarcato su navi veloci HSC (High Speed Craft)». (24A03308)Pag. 37
(G.U. 29 giugno 2024 n. 150)



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.