



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Settembre 2024**

**Fondazione  
Rubes Triva**

# Sommario

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### **Violenze e molestie nei luoghi di lavoro, prevenzione stress lavoro correlato e certificazione parità di genere**

Mariano Delle Cave,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", n. 32 del 28 agosto 2024*

4

### **Sicurezza, disconnessione e autonomia tra le parti per uno smart working 2.0**

Giampiero Falasca,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 26 agosto 2024*

10

### **Ispezioni sul lavoro, vietati doppi controlli contemporanei**

Antonella Iacopini,

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

13

### **La liberalizzazione del subappalto rispetta le norme Ue**

Marina Perrelli,

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

15

### **Violazioni del Ccnl: possibile la «disposizione» degli ispettori**

Stefano Rossi,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 5 agosto 2024*

18

### **Piano di sicurezza e di coordinamento**

Luigi Imperato,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 2 agosto 2024*

22

### **Diffida amministrativa poco utilizzabile nel lavoro**

Antonella Iacopini,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 1° agosto 2024*

32

### **Patente a crediti, il nuovo sistema punta verso standard di sicurezza più elevati**

Mario Gallo,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 1° agosto 2024, n. 32*

34

## SENTENZE

### **L'amministratore si libera dai rischi di incidenti su ponteggi e lavori in fune affidando la valutazione rischi ad un esperto**

Eugenio Antonio Correale,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 28 agosto 2024*

41

### **Infermieri, tempo tuta retribuito anche per i non turnisti**

Rita Rossi,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 agosto 2024*

43

---

**Direttore e Rspg colpevole solo se le misure previste non sono adeguate***Matteo Prioschi,**Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 5 agosto 2024*

45

---

**La società non risponde dell'infortunio se il manager delegato ignora le cautele indicate***Paola Rossi,**Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 2 agosto 2024*

47

---

**L'ESPERTO RISPONDE**

49

---

**APPUNTAMENTI DELLA FONDAZIONE**

55

---

**Chiusa in redazione il 2 settembre 2024**

*news e approfondimenti*

## **Violenze e molestie nei luoghi di lavoro, prevenzione stress lavoro correlato e certificazione parità di genere**

*Mariano Delle Cave,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", n. 32 del 28 agosto 2024*

La valutazione del rischio dello stress lavoro correlato è oggi strettamente connessa a quella del rischio di violenze e molestie (rischio lavorativo a tutti gli effetti), soprattutto nei contesti produttivi di forte esposizione con l'utenza. La Regione Lombardia si è già mossa per definire nuovi criteri di piani mirati che tengano conto di questo collegamento, che le ATS stanno attuando nel corso di questo anno, accanto ad una attività di sorveglianza e controllo. Parimenti, senza valutazione del rischio violenza, non ci può essere certificazione dell'impresa interessata per la parità di genere.

Alla fine del 2023, la Direzione Generale Welfare della Regione Lombardia, con D.d.s. D. del 20 dicembre 2023 n. 2048, aveva approvato le nuove linee guida (Linee Guida) per i piani mirati di valenza regionale per la prevenzione dello stress lavoro correlato (SLC), da realizzare a cura delle ATS. Le Linee Guida si focalizzano anche sulla prevenzione delle violenze e molestie che possono avvenire sui luoghi di lavoro. Sulla scorta delle Linee Guida e comunque nell'ambito delle loro facoltà di sorveglianza e controllo, le ATS, nel corso del 2024 e così anche nel prossimo 2025, stanno procedendo da un lato all'attuazione delle Linee Guida, varando piani mirati in settori produttivi prima non disciplinati, dall'altro con verifiche a campione, stanno monitorando lo stato di attuazione dei piani di prevenzione dello SLC già adottati da parte delle imprese, con riferimento anche all'ambito delle violenze e molestie.

La novità metodologica di questo nuovo approccio – che invero è attuazione dei principi del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 (PNP) sottoscritto da Stato e Regioni il 6 ottobre 2020- è il collegamento inscindibile tra la valutazione del rischio di SLC e quella inerente alle violenze e molestie, perché anche esse sono parte integrante delle dinamiche psicosociali, come diremo a breve.

Pertanto, l'interesse delle Linee Guida non è soltanto di carattere regionale, ma nazionale, come riferimento attuativo di indicazioni per elaborazioni di buone prassi, già previste dal richiamato PNP.

## **Violenze e molestie: da fattore di discriminazione e di offesa della dignità personale a parte integrante della disciplina prevenzionistica**

Il collegamento tra SLC e violenze e molestie, previsto dal PNP e poi dalle normative regionali, come appunto nel caso della Regione Lombardia, conferma una evoluzione del quadro normativo, prima che nazionale, internazionale, dei cd. rischi psico-sociali.

Una prima organica disciplina delle molestie e delle violenze è stata introdotta, come noto, ed è tuttora ferma e vigente per effetto dei decreti legislativi n. 215 e n. 216 del 2003 e del successivo D.lgs. n. 198/2006 (Codice della pari opportunità tra uomo e donna).

Il primo segnale di evoluzione della normativa sulle violenze e molestie, da disciplina discriminatoria ad attuazione di obblighi di salute e sicurezza, si evince con l'Accordo Quadro Europeo del 26 aprile 2007, a cui fa seguito la Convenzione OIL del 21 giugno 2019 (Convenzione), ratificata con Legge n. 4 del 15 gennaio 2021. Queste normative, oltre che essere importanti per la loro valenza definitoria della fattispecie, introducono espressamente l'obbligo di prevenzione di cui il datore di lavoro deve farsi carico, per evitare il fenomeno vietato. La violenza e la molestia sono fattori di rischio dell'attività lavorativa in quanto esse sono espressamente correlate all'attività lavorativa come fenomeno che si verifica in occasione, in connessione o che scaturisce dal lavoro (art. 3 della Convenzione). Se vi è obbligo di prevenzione, vi è allora un obbligo di valutazione del rischio a carico del datore di lavoro – dovere indelegabile ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), - che deve essere formalizzato nell'apposito documento (DVR), elaborato ai sensi dell'art. 28 del Testo Unico.

Pertanto, il primo punto fermo è che il DVR deve, in rapporto al contesto lavorativo, tenere conto della valutazione dei rischi derivanti da violenze e molestie. Vediamo come.

### **SLC e violenze e molestie sul piano attuativo: dal PNP alle Linee Guida**

In piena pandemia Covid, la Conferenza Stato- Regioni raggiunse l'intesa sul richiamato PNP, di valenza per gli anni 2020-2025.

In questo documento, ben prima della formale ratifica da parte dell'Italia della Convenzione, si prese atto che «esistono fattori di rischio trasversali a tutte le attività produttive (età, precarietà del lavoro, scarso benessere organizzativo). Per i giovani giocano un ruolo importante la tipologia lavorativa, spesso

precaria, e la mancanza di formazione e informazione sui rischi correlati all'attività lavorativa specifica. Si assiste, inoltre, a un notevole invecchiamento della popolazione lavorativa, aspetto sempre più importante da considerare nell'orientare le politiche di prevenzione». Tra i rischi trasversali, «va posta al dato delle aggressioni e alle violenze sul luogo di lavoro, in particolare per alcune attività di front-office, quali sanità, istruzione, trasporti, servizi sociali, vigilanza e ispezione».

Tenuto conto di questa premessa, il PNP, prendendo atto che lo SLC risulta al secondo posto tra i problemi di salute sul luogo di lavoro, ha ravvisato la necessità di strutturare e consolidare il Piano nazionale stress lavoro correlato, collegandolo, nell'ambito delle attività di prevenzione dei rischi psicosociali, alla prevenzione delle molestie, delle violenze e le aggressioni nei luoghi di lavoro. Il Piano intende contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei rischi psicosociali, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, la definizione di standard per gli interventi formativi e la realizzazione di azioni mirate di prevenzione.

Su questa scia si muove la richiamata D.D.S. della DG Welfare di Regione Lombardia, che mette lo SLC in diretto confronto con la prevenzione del fenomeno di violenze e molestie, come rischi correlati alla mansione, al pari dello stesso SLC, in attuazione del Programma Predefinito (PP08) previsto dal Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025, allo scopo di accrescere la consapevolezza sul rischio stress e, come preciseremo a breve, anche con lo scopo di migliorare la gestione dei rischi psico-sociali.

I Piani Mirati di Prevenzione (PMP) sono, in sostanza, una tipologia di controllo che intende coniugare l'attività di promozione di buone pratiche con l'attività di vigilanza propria dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL) delle ATS. L'obiettivo è quello di innalzare gradualmente il livello di prevenzione e sicurezza e viene attuato secondo diverse fasi, già definite con DGR della Regione Lombardia n. 164 del 29 maggio 2018:

- a) azioni di Prevenzione, Assistenza e Promozione per rendere note le indicazioni tecniche sulle buone pratiche indicate dal Tavolo Tecnico Regionale sullo Stress Lavoro-correlato oltreché da altre istituzioni nazionali ed internazionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- b) realizzazione di iniziative informative/formative nei confronti delle aziende, delle figure aziendali della prevenzione, delle Parti Sociali Datoriali e Sindacali;
- c) richiesta alle Aziende di auto-valutarsi mediante la compilazione di una

scheda specifica da restituire al servizio PSAL dell'ATS;

d) attività di vigilanza su un campione di aziende rivolta all'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio SLC.

I piani mirati che le ATS dovranno elaborare (e che in parte hanno già elaborato in diversi settori, come da ultimo, nel corso del 2024, nella GDO, secondo ATS Brianza e del settore Horeca, secondo ATS Brescia) per effetto delle Linee guida potranno essere effettuate nei settori tradizionalmente "esposti" (come quello socio-sanitario, dove il personale medico-infermieristico è continuamente a contatto con gli utenti"), ma anche in altri, che possono essere tali.

Con la precedente D.d.s del 13 marzo 2023, n. 3520, la Regione Lombardia aveva deliberato di non predefinire un settore lavorativo e/o tipologie specifiche di organizzazioni aziendali su cui effettuare il Piano Mirato di Prevenzione sul rischio SLC. La scelta dei settori e/o gruppo di aziende su cui effettuare il PMP deve poter essere effettuata dalle singole ATS, sulla base di vari elementi predefiniti ma in grado di salvaguardare la specificità territoriale (articolazione territoriale produttiva, condizioni di rischio SLC peculiari, soluzioni di gestione del rischio in settori ove la bibliografia scientifica/documentazione tecnica non sia consolidata, ecc.).

Nella logica di voler assicurare la massima efficacia all'intervento, la Regione ha proposto di considerare altresì quale criterio prioritario, il coinvolgimento di quei settori/aziende che non sono stati interessati in passato da altri Piani mirati, con riguardo ad attività di monitoraggio e vigilanza per fattori di rischio infortunistici e/o per la salute occupazionale, fatta salva la valenza trasversale nella diffusione di buone pratiche prevenzionali.

Due sono gli strumenti utili a identificare il target su cui effettuare il PMP a livello territoriale:

a) macro-indicatori di contesto, come assenze per malattia, procedimenti disciplinari, richieste di visita medica straordinaria, contenziosi in essere

b) criteri epidemiologici. Nell'ambito della prima indagine europea nelle aziende sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2009)<sup>9</sup> si è evidenziato come i rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, violenza e molestie) sono un fattore critico che è necessario gestire da parte del management aziendale soprattutto nei settori dove è più forte la relazione tra lavoratore ed utente (come la GDO e il settore HORECA ad esempio, oggetto di attuazione di PMP nel corso del 2024).

I PMP, con riguardo al profilo delle violenze e molestie, hanno anche l'obiettivo

di favorire l'emersione di c.d. buone prassi sia sulla valutazione e gestione dello SLC sia gestione dei rischi parasociali. Le cd. buone prassi sono quelle soluzioni organizzative rispondenti a norme di legge e di buona tecnica che, adottate volontariamente, consentono la riduzione dei rischi, come ci ricorda l'art. 2, comma 1, lett. v., del Testo Unico sulla Sicurezza.

Le Linee Guida contengono un modello di scheda di autovalutazione dell'impresa di cui le ATS tengono conto sia per la promozione delle buone prassi, sia in fase di controllo per verificare appunto che il datore di lavoro abbia svolto anche una valutazione dei rischi psico-sociali.

La valutazione del rischio della violenza e/o della molestia, in specie quelle correlate alla mansione, non è sicuramente facile attuazione.

Sotto il profilo squisitamente normativo, appare importante tenere presente la Raccomandazione 206 dell'OIL del 21 giugno 2019 la quale, a tale proposito, dispone che la valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

- a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
- b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
- c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.

### **La prevenzione delle violenze e molestie anche ai fini della certificazione sulla parità di genere**

La prassi di riferimento sui sistemi di gestione della parità di genere Linee Guida UNI PDR 125: 2022, ha espressamente imposto di implementare ogni forma di prevenzione di abuso fisico, verbale, digitale sul luogo di lavoro, ma in realtà non dice nulla di nuovo di quanto già prevede l'art. 28 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro che impone al Datore di lavoro di valutare e gestire "tutti i rischi...ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...nonché quelli connessi alle differenze di genere.."

Nello specifico, la UNI PdR 125:2022 al par. 6.3.2.6 denominato «Attività di

prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro» prevede espressamente che «l'organizzazione deve: a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma; (...) f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati». La Prassi, in sostanza, ai fini dell'ottenimento della Certificazione della Parità, richiede di affrontare in modo espresso il tema delle molestie e/o violenze sul luogo di lavoro, in termini sia di prevenzione che di contrasto.

Ed è qui che il cerchio si chiude. La valutazione del rischio violenza-molestia è definitivamente un fattore di gestione della politica di sicurezza del lavoro, per effetto del PNP e delle normative regionali di applicazione. Al contempo, qualora nell'attività di sorveglianza e controllo svolte dagli enti preposti, la valutazione del rischio non fosse stata correttamente effettuata, il datore di lavoro è esposto alle sanzioni e/o rimedi di legge, al pari di tutti le altre ipotesi di insufficiente valutazione dei rischi lavorativi.

Il Legislatore, nazionale e regionale, è consapevole del fatto che lo SLC non può essere valutato se non in combinato disposto di tutti i rischi psico-sociali, per effetto delle normative internazionali.

Quindi anche la valutazione del rischio violenza/molestia concorre al rilascio della certificazione, perché violenze e molestie non sono solo e non più un mero fattore di discriminazione. L'eliminazione di fattori discriminanti è anche e soprattutto un fattore di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

*news e approfondimenti*

## Sicurezza, disconnessione e autonomia tra le parti per uno smart working 2.0

*Giampiero Falasca,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 26 agosto 2024*

È stato disciplinato nel 2017 ma è diventato una forma comune di lavoro solo durante la pandemia, quando ha consentito a molte aziende di continuare a lavorare nonostante le rigide misure sanitarie: parliamo del lavoro agile, una forma di lavoro che, con la fine dell'emergenza, si trova in una nuova fase, quella della maturità. Una volta terminata la sbornia digitale imposta dalle misure di distanziamento sociale, e dopo una prima fase di sbandamento post emergenziale durante la quale abbiamo visto contrapposizioni anche dure tra visioni e modelli differenti (da un lato, i teorici dello smart working integrale, dall'altro i negazionisti dello strumento), la grande maggioranza delle aziende si sta orientando verso modelli equilibrati.

Modelli che, nel pieno rispetto dello spirito della legge 81/2017, hanno come regole di base l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro a distanza e la flessibilità, sia oraria che organizzativa, della prestazione lavorativa. Oggi che sono venute meno anche le forti semplificazioni introdotte durante la pandemia, è importante considerare che bisogna rispettare alcune forme specifiche, onde evitare di utilizzare in modo scorretto il lavoro agile.

La principale regola che bisogna ricordare è quella dell'accordo individuale: per lavorare in modalità agile, il datore di lavoro e il dipendente devono firmare un accordo. Questa intesa ha un contenuto che, almeno in parte, è vincolato, in quanto le parti devono regolare alcuni temi elencati dalla legge 81/2017: la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (dove, come e quando si può lavorare a distanza); le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; gli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo; le condotte sanzionabili a livello disciplinare, e le eventuali misure formative.

Nell'accordo deve essere disciplinato anche un aspetto fondamentale e spesso troppo trascurato: devono essere previste misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione del lavoratore. L'eccessiva connessione digitale è, infatti, una situazione che può generare importanti rischi per la salute: le parti, e in particolare il datore di lavoro (obbligato a seguire l'art. 2087 del codice civile in materia di tutela della salute del

dipendente) non possono ignorare questo rischio ma, piuttosto, devono prevenire gli eccessi.

Queste sono le clausole obbligatorie secondo la legge: tuttavia, non si può escludere che un accordo collettivo (nazionale o aziendale) contenga una disciplina aggiuntiva (come prevede l'apposito Protocollo siglato nel 2021 dalle parti sociali), che, ove presente, si aggiunge a quella di fonte legale. Inoltre, in aggiunta a queste clausole, le parti possono disciplinare, secondo le proprie necessità, aspetti ulteriori: tra le clausole facoltative degli accordi possono rientrare l'indicazione del numero massimo di giorni lavorativi che possono essere svolti in modalità agile in una settimana o in altro periodo di riferimento; il regolamento d'uso dei buoni pasto; le regole che impongono la pianificazione delle giornate di smart working; le clausole di reperibilità del lavoratore; gli obblighi di autorizzazione preventiva per luoghi di svolgimento dello smart working diversi da quelli indicati in accordo. Si tratta di esempi presi dall'esperienza applicativa, che mostrano come l'autonomia contrattuale può essere liberamente esercitata. L'accordo individuale non può, invece, contenere clausole che riducono il trattamento economico e normativo del lavoratore durante il periodo di smart working in quanto, come prevede espressamente la legge, tale trattamento non può essere inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **I PUNTI CHIAVE**

### **Cosa è?**

*È una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, che si svolge in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa.*

### **Forma e contenuto dell'accordo**

*Le parti devono stipulare un accordo scritto che disciplini lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, che deve prevedere: la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali; le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; gli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo del lavoratore; le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore; le condotte sanzionabili a livello disciplinare; l'eventuale diritto all'apprendimento.*

## **Ruolo della contrattazione collettiva**

*L'intervento della contrattazione collettiva è solo facoltativo.*

## **Trattamento economico e normativo del lavoratore agile**

*Non deve essere inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda.*

## **Clausole facoltative dell'accordo**

*Sono l'indicazione del numero massimo di giorni lavorativi che possono essere svolti in modalità agile in una settimana o in altro periodo di riferimento; il regolamento d'uso dei buoni pasto; la clausola per la pianificazione delle giornate di smart working; la clausola di reperibilità del lavoratore; la clausola di autorizzazione preventiva per luoghi di svolgimento dello smart working diversi da quelli indicati in accordo.*

## **Diritto di precedenza**

*I genitori di under 12 o di figli disabili, i care giver, i lavoratori con handicap grave e gli anziani hanno un diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti se l'azienda decide di consentire di svolgere l'attività in modalità agile.*

## **Durata**

*A termine o a tempo indeterminato.*

## **Recesso**

*Previsto in caso di accordo a tempo indeterminato e in assenza di un giustificato motivo è consentito il recesso con preavviso non inferiore a 30 giorni; in caso di accordo a tempo indeterminato e in presenza di un giustificato motivo è consentito il recesso senza preavviso; nel caso di lavoratori disabili il termine di recesso non può essere inferiore a 90 giorni, salvo che sussista un giustificato motivo.*

*news e approfondimenti*

## Ispezioni sul lavoro, vietati doppi controlli contemporanei

*Antonella Iacopini,*

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

Tra le novità di maggior rilievo, introdotte dal decreto legislativo 103/2024 in vigore dal 2 agosto e che incidono sulle ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale, c'è il divieto di effettuare due o più ispezioni contemporaneamente, da parte di diverse amministrazioni (Ispettorato, Inps, Inail e Guardia di Finanza), nei confronti dello stesso soggetto, a meno che le stesse non si organizzino preventivamente per lo svolgimento di una ispezione congiunta. L'esigenza è evidentemente quella di evitare duplicazioni e rendere più efficace l'azione ispettiva, soprattutto nell'ambito delle verifiche sul lavoro sommerso, rispetto alle quali opera una pluralità di organi di controllo.

Nell'articolo 5 del Dlgs vengono, altresì, illustrati alcuni principi in base ai quali i controlli sulle imprese devono essere programmati «con intervalli temporali correlati alla gravità del rischio». Tuttavia, per l'Ispettorato valgono molteplici eccezioni: verifiche richieste dall'autorità giudiziaria; denunce e segnalazioni circostanziate da parte di soggetti pubblici o privati; controlli in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, per situazioni di rischio.

A eccezione di tali casistiche, l'articolo 5 prevederebbe per le imprese un esonero di dieci mesi dall'ultima verifica da parte della stessa amministrazione o altre amministrazioni che esercitano le funzioni di controllo. Tale disposizione, tuttavia, si sovrappone con il meccanismo della lista di conformità, introdotta dal decreto legge 19/2024, norma speciale e dunque prevalente, che prevede uno stop di 12 mesi ai controlli per le aziende regolari, che si iscrivono nella lista su base volontaria.

Con la nota 1357/2024 l'Ispettorato nazionale del lavoro ha inoltre chiarito la non applicabilità agli accertamenti di propria competenza della previsione secondo cui le amministrazioni sono tenute a fornire, prima di un accesso nei locali aziendali, «l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva».

Infatti da tale obbligo sono esonerate tutte le iniziative avviate dalle amministrazioni che hanno esigenze di ricorrere ad accessi ispettivi «imprevisti o senza preavviso». Esigenze che ricorrono praticamente ogni qual volta

l'Ispettorato avvia una attività di vigilanza in materia lavoristica e/o di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Diversamente, l'eventuale richiesta di documentazione alle imprese, prima di un qualsiasi accesso, andrebbe a inficiare l'efficacia dell'azione ispettiva (si pensi, ad esempio, alle verifiche in materia di lavoro sommerso).

Sempre ai fini dell'efficientamento dell'azione ispettiva vengono introdotti nuovi criteri per la programmazione della vigilanza. È istituito il fascicolo informatico di impresa, tenuto dalle Camere di commercio, che andrà alimentato anche con i dati raccolti con le liste di conformità gestite dall'Ispettorato, utile per programmare l'attività ispettiva in ragione del profilo di rischio. Prima di avviare le attività di vigilanza, il fascicolo dovrà essere consultato e poi alimentato con gli esiti dei controlli.

La previsione, tuttavia, non è a oggi ancora operativa in quanto in attesa di apposito decreto del ministro delle Imprese e del Made in Italy che definisca le modalità di accesso al fascicolo.

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

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

*news e approfondimenti*

## La liberalizzazione del subappalto rispetta le norme Ue

*Marina Perrelli,*

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

La disciplina del subappalto, prevista nel nuovo Codice dei contratti (articolo 119 del Dlgs 36/2023), mantiene ferma la definizione dell'istituto, già presente nel Dlgs 50/2016, come «contratto con cui l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore» ma si connota per una nuova e maggiore apertura verso questo modulo contrattuale e per l'eliminazione dei limiti imposti dalla precedente normativa.

A seguito dei molteplici interventi della Corte di giustizia della Ue, e della Commissione sulle disposizioni nazionali, che disciplinavano il subappalto è stato chiarito che gli obiettivi di trasparenza, libertà di stabilimento e libera prestazione dei servizi non sono suscettibili di essere compressi da una normativa nazionale maggiormente restrittiva, anche se volta a perseguire la finalità di garantire l'integrità dei contratti pubblici attraverso l'immunità da infiltrazioni della criminalità.

Le principali novità introdotte o consolidate dal nuovo Codice confermano le difficoltà connesse all'applicazione dell'istituto del subappalto, rimasto impigliato tra il diritto nazionale - ispirato al principio generale dell'esecuzione diretta da parte dell'affidatario in un'ottica di tutela di superiori interessi di ordine pubblico e, segnatamente, di prevenzione delle infiltrazioni criminali e di lotta al lavoro nero - e il diritto europeo, permeato dai principi di concorrenza, trasparenza e proporzionalità, nonché privo di limitazioni quantitative e qualitative quanto all'utilizzo del predetto istituto.

Non esiste più alcun limite quantitativo astratto per il subappalto (già abrogato dal DI 77/2021), censurato dalla Corte di giustizia con le sentenze del 26 settembre 2019, causa C 63/18, del 27 novembre 2019, causa C 402/18, e del 30 gennaio 2020, causa C 395/18, nonché dalla Commissione europea con la procedura di infrazione 2018/2273, ma continua a essere vietata la cessione del contratto ed è sanzionato con la nullità l'accordo con cui è affidata l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera.

Non vi è più la distinzione tra attività subappaltabili e non subappaltabili, ma la stazione appaltante, nell'esercizio della propria discrezionalità, e previa adeguata motivazione nella decisione a contrarre, può valutare le specifiche caratteristiche dell'appalto e individuare, nei documenti di gara, le prestazioni o lavorazioni da eseguire a cura dell'aggiudicatario, tenuto conto della loro natura o della loro complessità con il fine di rafforzare il controllo delle attività di cantiere e dei luoghi di lavoro, o di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori ovvero di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

È stato ammesso il cosiddetto subappalto a cascata, vietato dalla precedente normativa: è ora legittimo che l'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto sia oggetto di ulteriore subappalto, salva la possibilità per la stazione appaltante, nell'esercizio della propria discrezionalità, di limitare il ricorso a detto istituto, analogamente a quanto previsto per il subappalto in generale, con una motivazione esplicita che si fondi su una o più delle esigenze espressamente codificate dalla nuova norma.

Resta confermata la necessità della qualificazione del subappaltatore per le lavorazioni o le prestazioni da eseguire, l'insussistenza delle cause di esclusione (articoli 94 e 95), nonché l'indicazione - all'atto dell'offerta - dei lavori o delle parti di opere ovvero dei servizi e delle forniture o parti di servizi e forniture che si intendono subappaltare, previa autorizzazione da parte della Stazione appaltante, così come la responsabilità solidale dell'appaltatore e del subappaltatore nei confronti di quest'ultima per le prestazioni oggetto del contratto e per l'assolvimento degli obblighi retributivi e contributivi.

Se è vero che il legislatore nazionale ha rimosso qualsiasi soglia e restrizione predeterminata e generalizzata di ricorso al subappalto, liberalizzando il predetto modulo contrattuale, ha al contempo costruito un articolato sistema di "controlimiti", rimessi all'esercizio del potere discrezionale della stazione appaltante in conformità al principio di proporzionalità di matrice europea.

Occorrerà, quindi, verificare all'atto pratico quale sarà l'uso che di tale discrezionalità faranno le stazioni appaltanti e se sarà il mezzo per attuare quella verifica "caso per caso", in presenza della quale, la Corte di giustizia dell'Unione europea ammette la possibilità per gli Stati membri di adottare limiti al subappalto più stringenti rispetto a quelli previsti dal legislatore europeo.

Perché ciò accada è però necessario un cambiamento di tipo culturale: da un lato, occorre abbandonare la convinzione che il subappalto sia il mezzo

privilegiato dalla criminalità organizzata per infiltrarsi nel settore dei contratti pubblici e che l'unico modo per arginare tale rischio sia la previsione di rigide limitazioni stabilite dal legislatore, dall'altro, occorre scardinare la cosiddetta "paura della firma" e la "burocrazia difensiva", attraverso il rilancio della discrezionalità per la ricerca del migliore assetto di interessi possibile, facendo leva sui nuovi principi del risultato e della fiducia (articoli 1 e 2), che sono tra le più significative novità del codice.

*a cura di Mariana Giordano e Gustavo Visentini*

*news e approfondimenti*

## Violazioni del Ccnl: possibile la «disposizione» degli ispettori

*Stefano Rossi,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 5 agosto 2024*

Tra le irregolarità che possono essere oggetto del provvedimento di disposizione degli ispettori del lavoro rientrano anche le ipotesi di violazione del contratto collettivo. È la posizione espressa dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 924 del 22 maggio 2024, che ha condiviso la linea assunta dalla sentenza del Consiglio di Stato 2778/2024.

La disposizione potrà essere emessa dall'ispettore anche nei casi di un inquadramento dei lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella assertivamente spettante, in forza delle mansioni esercitate, secondo il Ccnl applicabile dal datore di lavoro.

La sentenza del Consiglio di Stato afferma che il legislatore, nell'estendere l'ambito di applicazione della disposizione alle irregolarità dei contratti o accordi collettivi, ha voluto esprimere una valutazione di rilevanza pubblicistica dell'esigenza di una piena ed effettiva applicazione degli stessi, tale da meritare attenzione a livello amministrativo anche indipendentemente dalle reazioni e iniziative civilistiche dei singoli lavoratori interessati. Infine, precisa l'estensore, la disposizione assolve anche ad un'importante funzione preventiva e deflattiva del contenzioso giuslavoristico.

### **L'ambito della disposizione**

L'articolo 12-bis del Dl 76/2020 ha modificato l'articolo 14 del Dlgs 124/2004, ampliando notevolmente l'ambito di applicazione del potere di disposizione, cioè l'ordine di eliminare una o più irregolarità entro un certo periodo. Dunque, l'Ispettorato può adottare nei confronti del datore il provvedimento di disposizione in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e di legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

La circolare dell'Inl n. 5 del 30 settembre 2020 aveva fornito le prime indicazioni, delineando il suo campo di applicazione. In particolare, il nuovo potere di disposizione può trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro. In particolare,

con la nota 4539/2020, l'Ispektorato ha precisato che la disposizione trova applicazione per la parte normativa ed economica del Ccnl, mentre deve escludersi, di norma, per la parte obbligatoria, ovvero per le norme che disciplinano i rapporti tra le parti firmatarie del contratto collettivo (circolari Inl 9/2019 e 2/2020).

La circolare 5/2020, invece, ha precisato che non appare opportuno ricorrere alla disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti, non derivanti dalla legge o da previsioni collettive, fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.

Sarà possibile adottare la disposizione anche in relazione a comportamenti pregressi, allorché la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale a evitare la sua ripetizione nel futuro. In questo caso la disposizione dovrà indicare un termine (ordinariamente di trenta giorni o più ampio in ragione della natura della violazione) al datore di lavoro per la verifica della sua ottemperanza.

Il provvedimento è immediatamente esecutivo e in caso di inottemperanza il datore di lavoro incorrerà nella sanzione amministrativa da 500 a 3mila euro, senza possibilità di applicare la procedura di diffida che consente di pagare la sanzione in misura minima.

Contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni dalla notifica, al direttore dell'Ispektorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi 15 giorni. Trascorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso si intende respinto. Il ricorso, inoltre, non sospende l'esecutività della disposizione. Nei confronti del provvedimento è possibile ricorrere anche al tribunale amministrativo regionale solo per motivi di legittimità e non di opportunità; mentre è escluso che possano trovare applicazione i rimedi degli articoli 16 e 17 del Dlgs 124/2004.

## **Sicurezza e salute**

Riguardo alla prevenzione degli infortuni e alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro trova applicazione l'articolo 10 del Dpr 520/1955 (le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive).

La disposizione ha una sua specifica disciplina per il caso di inottemperanza punita con la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro e con la pena

dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a 413 euro se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **Quando può scattare l'ordine degli ispettori**

### ***L'inquadramento scorretto del lavoratore***

*Nel corso di un accertamento in un'azienda del commercio l'Ispettorato accerta, anche attraverso le dichiarazioni incrociate di altri lavoratori, che un lavoratore inquadrato come commesso alla vendita al pubblico in realtà svolge le mansioni di responsabile di magazzino, secondo le previsioni del Ccnl Commercio Terziario. Il personale ispettivo potrà emettere il provvedimento di disposizione che avrà a oggetto il diverso inquadramento della categoria contrattuale e il diverso livello retributivo, dal quarto al secondo. Sarà possibile emettere anche la diffida accertativa per i crediti patrimoniali maturati dal lavoratore nel nuovo livello contrattuale per il periodo oggetto di accertamento.*

### ***La mancata verifica dei riposi settimanali tramite il Lul***

*In seguito a un'ispezione nei confronti di un'azienda con cento dipendenti, l'Ispettorato del lavoro accerta che dalle registrazioni dell'orario di lavoro sul Libro unico non è possibile verificare il rispetto del riposo settimanale di 11 ore consecutive nell'arco di 24 ore e della pausa intermedia ogni sei ore di lavoro. È legittima la disposizione dell'ispettore del lavoro con la quale si prescrive l'uso di un sistema meccanico di rilevamento delle presenze con indicazione degli orari di entrata e di uscita dei lavoratori, per consentire agli organi di controllo di verificare l'osservanza della normativa sull'orario di lavoro (si veda anche la sentenza del Tar Lombardia 830 del 28 marzo 2011).*

### ***La mancata registrazione degli straordinari***

*Da accertamenti ispettivi in un'azienda è emerso, attraverso elementi di prova, che il datore di lavoro ha omesso di registrare sul Libro unico del lavoro le ore di straordinario effettuate da alcuni lavoratori. In questo caso, non sarà possibile per gli ispettori emettere il provvedimento di disposizione, poiché le infedeli registrazioni del maggior orario svolto dai lavoratori determinano differenti trattamenti retributivi, previdenziali e fiscali, e questa condotta è soggetta alla sanzione specifica prevista dall'articolo 39, comma 7, del DL 112/2008.*

### ***L'apprendista che ha avuto meno ore di formazione***

*Un contratto di apprendistato professionalizzante prevede un periodo formativo di tre anni e un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120 ore (totale 360 ore). L'apprendista, nel corso della metà del secondo anno, ha effettuato solo 60 ore (il 33% della formazione dovuta). L'ispettore non può applicare la disposizione dell'articolo 47 del Dlgs 81/2015 poiché il debito formativo non è recuperabile. Si applica la sanzione del versamento della differenza tra i contributi versati e quelli dovuti in riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine dell'apprendistato, maggiorata del 100%, escluse le sanzioni per omessa contribuzione.*

*news e approfondimenti*

## Piano di sicurezza e di coordinamento

*Luigi Imperato,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 2 agosto 2024*

### **Premessa**

Il piano di sicurezza e coordinamento c.d. PSC, rappresenta un documento di fondamentale importanza nell'ambito della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili ed è espressamente previsto e disciplinato dall'art. 100 del Dlgs n. 81/2008, in forza del quale si precisa che detto documento è costituito da una relazione tecnica e da prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare e alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Mentre, l'art. 91 stabilisce che incombe sul coordinatore per la progettazione l'obbligo di redigere il piano di sicurezza e coordinamento durante la progettazione dell'opera e, comunque, prima della richiesta di presentazione delle offerte.

Invero, la necessità di un piano di sicurezza non rappresenta una novità del Testo Unico, in quanto la stessa era già stata avvertita in precedenza dal legislatore europeo che con la direttiva 92/57/CEE, dedicata proprio alla sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, successivamente recepita dal nostro paese mediante i Dlgs n.ri 626/94 e 494/96, già prevedeva l'obbligo di redazione di un "piano di sicurezza e di salute", oltre ad introdurre le figure del coordinatore per la progettazione del coordinatore per l'esecuzione.

### **Contenuti minimi del PSC**

I contenuti minimi che il piano di sicurezza e coordinamento deve contenere sono specificati nell'allegato XV del Dlgs n. 81/2008, nel quale preliminarmente si precisa, altresì, che il PSC deve essere specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilità, nonché che i suoi contenuti costituiscono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro.

In particolare, il piano di sicurezza e coordinamento deve contenere i seguenti elementi:

a) l'identificazione e la descrizione dell'opera, esplicitata con:

- 1) l'indirizzo del cantiere;
  - 2) la descrizione del contesto in cui é collocata l'area di cantiere;
  - 3) una descrizione sintetica dell'opera, con particolare riferimento alle scelte progettuali, architettoniche, strutturali e tecnologiche;
- b) l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;
  - c) una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze;
  - d) le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive, in riferimento:
    - 1) all'area di cantiere, ai sensi dei punti 2.2.1. e 2.2.4.;
    - 2) all'organizzazione del cantiere, ai sensi dei punti 2.2.2. e 2.2.4.;
    - 3) alle lavorazioni, ai sensi dei punti 2.2.3. e 2.2.4.;
  - e) le prescrizioni operative, le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, ai sensi dei punti 2.3.1., 2.3.2. e 2.3.3.;
  - f) le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi, come scelta di pianificazione lavori finalizzata alla sicurezza, di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva di cui ai punti 2.3.4. e 2.3.5.;
  - g) le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i lavoratori autonomi;
  - h) l'organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, nel caso in cui il servizio di gestione delle emergenze é di tipo comune, nonché nel caso di cui all'articolo 94, comma 4; il PSC contiene anche i riferimenti telefonici delle strutture previste sul territorio al servizio del pronto soccorso e della prevenzione incendi;

i) la durata prevista delle lavorazioni, delle fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richieda, delle sottofasi di lavoro, che costituiscono il cronoprogramma dei lavori, nonché l'entità presunta del cantiere espressa in uomini-giorno;

l) la stima dei costi della sicurezza, ai sensi del punto 4.1.

2.1.3. Il coordinatore per la progettazione indica nel PSC, ove la particolarità delle lavorazioni lo richieda, il tipo di procedure complementari e di dettaglio al PSC stesso e connesse alle scelte autonome dell'impresa esecutrice, da esplicitare nel POS.

2.1.4. Il PSC é corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, un profilo altimetrico e una breve descrizione delle caratteristiche idrogeologiche del terreno o il rinvio a specifica relazione se già redatta.

2.1.5. L'elenco indicativo e non esauriente degli elementi essenziali utili alla definizione dei contenuti del PSC di cui al punto 2.1.2., è riportato nell'allegato XV.1.

2.2. - Contenuti minimi del PSC in riferimento all'area di cantiere, all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni.

2.2.1. In riferimento all'area di cantiere, il PSC contiene l'analisi degli elementi essenziali di cui all'allegato XV.2, in relazione:

a) alle caratteristiche dell'area di cantiere, con particolare attenzione alla presenza nell'area del cantiere di linee aeree e condutture sotterranee;

b) all'eventuale presenza di fattori esterni che comportano rischi per il cantiere, con particolare attenzione:

b1) a lavori stradali ed autostradali al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impiegati nei confronti dei rischi derivanti dal traffico circostante,

b 2) al rischio di annegamento;

c) agli eventuali rischi che le lavorazioni di cantiere possono comportare per l'area circostante.

2.2.2. In riferimento all'organizzazione del cantiere il PSC contiene, in relazione alla tipologia del cantiere, l'analisi dei seguenti elementi:

a) le modalità da seguire per la recinzione del cantiere, gli accessi e le

segnalazioni;

b) i servizi igienico-assistenziali;

c) la viabilità principale di cantiere;

d) gli impianti di alimentazione e reti principali di elettricità, acqua, gas ed energia di qualsiasi tipo;

e) gli impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche;

f) le disposizioni per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 102;

g) le disposizioni per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 92, comma 1, lettera c);

h) le eventuali modalità di accesso dei mezzi di fornitura dei materiali;

i) la dislocazione degli impianti di cantiere;

l) la dislocazione delle zone di carico e scarico;

m) le zone di deposito attrezzature e di stoccaggio materiali e dei rifiuti;

n) le eventuali zone di deposito dei materiali con pericolo d'incendio o di esplosione.

2.2.3. In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed effettua l'analisi dei rischi presenti, con riferimento all'area e alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze, ad esclusione di quelli specifici propri dell'attività dell'impresa, facendo in particolare attenzione ai seguenti:

a) al rischio di investimento da veicoli circolanti nell'area di cantiere;

b) al rischio di seppellimento negli scavi;

b-bis) al rischio di esplosione derivante dall'innescò accidentale di un ordigno bellico inesplosivo rinvenuto durante le attività di scavo;

c) al rischio di caduta dall'alto;

d) al rischio di insalubrità dell'aria nei lavori in galleria;

e) al rischio di instabilità delle pareti e della volta nei lavori in galleria;

f) ai rischi derivanti da estese demolizioni o manutenzioni, ove le modalità

tecniche di attuazione siano definite in fase di progetto;

g) ai rischi di incendio o esplosione connessi con lavorazioni e materiali pericolosi utilizzati in cantiere;

h) ai rischi derivanti da sbalzi eccessivi di temperatura;

i) al rischio di elettrocuzione;

l) al rischio rumore;

m) al rischio dall'uso di sostanze chimiche.

2.2.4. Per ogni elemento dell'analisi di cui ai punti 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3., il PSC contiene:

a) le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive richieste per eliminare o ridurre al minimo i rischi di lavoro; ove necessario, vanno prodotte tavole e disegni tecnici esplicativi;

b) le misure di coordinamento atte a realizzare quanto previsto alla lettera a).

2.3. - Contenuti minimi del PSC in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni ed al loro coordinamento

2.3.1. Il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi delle interferenze tra le lavorazioni, anche quando sono dovute alle lavorazioni di una stessa impresa esecutrice o alla presenza di lavoratori autonomi, e predispone il cronoprogramma dei lavori. Per le opere rientranti nel campo di applicazione del Dlgs n. 163 del 12 aprile 2006 e successive modifiche, il cronoprogramma dei lavori ai sensi del presente regolamento, prende esclusivamente in considerazione le problematiche inerenti gli aspetti della sicurezza ed é redatto ad integrazione del cronoprogramma delle lavorazioni previsto dall'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 21 dicembre 1999, n. 554.

2.3.2. In riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, il PSC contiene le prescrizioni operative per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti e le modalità di verifica del rispetto di tali prescrizioni; nel caso in cui permangono rischi di interferenza, indica le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, atti a ridurre al minimo tali rischi.

2.3.3. Durante i periodi di maggior rischio dovuto ad interferenze di lavoro, il coordinatore per l'esecuzione verifica periodicamente, previa consultazione della direzione dei lavori, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, la compatibilità della relativa parte di PSC con l'andamento dei

lavori, aggiornando il piano ed in particolare il cronoprogramma dei lavori, se necessario.

2.3.4. Le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva, sono definite analizzando il loro uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi.

2.3.5. Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori integra il PSC con i nominativi delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi tenuti ad attivare quanto previsto al punto 2.2.4 ed al punto 2.3.4 e, previa consultazione delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, indica la relativa cronologia di attuazione e le modalità di verifica.

In subiecta materia, sono sorti dubbi interpretativi circa i rischi connessi all'area di cantiere e alla sua organizzazione, in particolare in relazione all'esatta individuazione dei compiti e delle responsabilità ricadenti sulla figura del coordinatore per la progettazione e su quella del coordinatore per l'esecuzione.

Preliminarmente, è opportuno sottolineare che si tratta di figure le cui posizioni di garanzia non si sovrappongono a quelle degli altri soggetti responsabili nel campo della sicurezza sul lavoro, ma che ad esse si affiancano per realizzare, attraverso la valorizzazione di una figura unitaria con compiti di coordinamento e controllo, la massima garanzia dell'incolumità dei lavoratori [1].

Detto ciò, sul punto giova evidenziare che i Giudici di legittimità, hanno stabilito che gli ambiti di operatività dei due coordinatori sono ben definiti, in quanto in base ai punti 2.2.1 e 2.2.2 dell'allegato XV del Dlgs n. 81/2008, sul coordinatore per la progettazione ricade l'obbligo di individuare, analizzare e valutare i rischi legati alle caratteristiche dell'area di cantiere e all'organizzazione del cantiere stesso mediante la redazione del piano di sicurezza e coordinamento, mentre sul coordinatore per l'esecuzione incombe l'onere di organizzare il cantiere anche alla luce del concreto evolversi delle lavorazioni e, quindi, l'adeguamento del piano [2].

Il piano di sicurezza e coordinamento, comunque, trova applicazione solo nell'ambito delineato dal Titolo IV del Dlgs n. 81/2008, viceversa negli altri ambienti di lavoro bisognerà procedere alla redazione del DUVRI, di conseguenza i due documenti sono funzionalmente diversi e pertanto non sovrapponibili.

Ciò è confermato, seppure in via indiretta, sia dalla giurisprudenza che dalla

prassi amministrativa che nel determinare i costi connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro hanno individuato due distinte categorie di "oneri di sicurezza", distinguendo i costi relativi ai "rischi da interferenze", dai costi per "rischi propri" o "di sicurezza aziendale" [3].

### **Responsabilità in caso di subappalto**

Il subappalto, come noto, è un contratto che deriva dall'originario contratto di appalto, in forza del quale l'appaltatore affida ad un terzo l'esecuzione dell'opera o del servizio, a lui direttamente ordinata dal committente.

In questa sede, interessa affrontare l'incidenza del PSC in caso di subappalto con le conseguenti responsabilità in caso di violazione delle disposizioni dell'allegato XV del Dlgs n. 81/2008.

A tal proposito, al fine di una migliore comprensione della diversa valenza giuridica dei documenti di sicurezza previsti in materia di cantieri temporanei e mobili, occorre precisare che il PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), fondamentale per la corretta gestione prevenzionale e antinfortunistica di tutte le fasi lavorative, deve essere tenuto ben distinto dai i POS, Piani Operativi di Sicurezza, che costituiscono, invece, rispetto al predetto PSC dei piani complementari di dettaglio (Dlgs n. 81 del 2008, art. 92, comma 1, lett. b).

Orbene, ritornando alla materia del subappalto la Suprema Corte ha chiarito che: "In tema di infortuni sul lavoro, in caso di subappalto, il datore di lavoro dell'impresa affidataria deve verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati, la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, nonché l'applicazione delle disposizioni del piano di sicurezza e coordinamento (PSC), con la conseguenza che in mancanza di quest'ultimo, egli deve attivarsi richiedendolo immediatamente al committente oppure rifiutandosi di conferire il subappalto". (Rigetta, App. Milano, 04/04/2016) [4].

### **Esclusione del PSC**

La redazione del piano di sicurezza e coordinamento tuttavia, non è sempre obbligatoria, infatti, in base all'art. 100 comma 6 del Dlgs n. 81/2008, detto documento non è richiesto nel caso di lavori la cui esecuzione immediata è necessaria per prevenire incidenti imminenti o per organizzare urgenti misure di salvataggio o per garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di comunicazione.

Allo stesso modo, il PSC non deve essere redatto nel caso di unica impresa

operante.

### **Sanzioni penali connesse al PSC**

La centralità e l'importanza del piano di sicurezza e coordinamento è presidiata da una serie di sanzioni penali che sono innanzitutto previste nei confronti del coordinatore per la progettazione, nella sua veste di soggetto deputato alla redazione del PSC, nonché nei confronti del coordinatore per l'esecuzione, chiamato a verificare la corretta e puntuale applicazione del piano di sicurezza da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, oltre a testarne la sua idoneità[5].

Ed infatti, l'art. 158 del D.Lgs n. 81/2008, prevede che il coordinatore per la progettazione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro per la violazione dell'articolo 91, comma 1.

Mentre, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori è punito:

- a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro per la violazione dell'articolo 92, commi 1, lettere a), b), c), e) ed f), e 2;
- b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro per la violazione dell'articolo 92, comma 1, lettera d) [6].

Giova evidenziare che per quanto attiene la figura del coordinatore per la progettazione, la norma non sanziona soltanto la mancata redazione del PSC., ma altresì il contenuto allorquando non sia dettagliatamente specificato.

I Giudici di legittimità, infatti, hanno stabilito che: "Non è corretto affermare che l'art. 158 del Dlgs n. 81 del 2008 sanziona solo l'omessa redazione del piano di sicurezza, dal momento che la norma fa riferimento alla violazione dell'art. 91, comma 1, del citato decreto e quindi al "contenuto" dello stesso" [7].

Inoltre, sanzioni penali, oltre che amministrative, sono espressamente previste anche per il committente o il responsabile dei lavori, in forza dell'art. 157 del Testo Unico, il quale stabilisce che: Il committente o il responsabile dei lavori sono puniti:

- a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro per la violazione dell'articolo 90, commi 3, 4 e 5;
- b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro per la violazione degli articoli 90, comma 9, lettera a), 93, comma 2, e 100, comma 6-bis;

c) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per la violazione degli articoli 90, commi 7, 9, lettere b-bis) e c), e 101, comma 1, primo periodo [8].

-----

[1] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 17/01/2013, n. 7443.

[2] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 10.12.2020, n. 10181; Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 04/03/2008, n. 18472, in Riv. Trim. Dir. Pen. Economia, 2009, 1-2, 432 da ultimo, in motivazione: Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 29.05.2024, n. 21032.

[3] "Sussistono due distinte categorie di "oneri di sicurezza", distinguendo i costi relativi ai "rischi da interferenze", dai costi per "rischi propri" o "di sicurezza aziendale"; i primi servono a eliminare i pericoli derivanti dal contatto rischioso tra il personale del committente e quello dell'appaltatore, oppure tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale, sono quantificati a monte dalla stazione appaltante nel cd. DUVRI (documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze) e, per gli appalti di lavori, nel Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) ex art. 100 del D.Lgs. n. 81 del 2008, e non sono soggetti a ribasso, perché ontologicamente diversi dalle prestazioni "stricto sensu" oggetto di affidamento. In sintesi: gli oneri predetti vanno tenuti distinti dagli oneri di sicurezza da rischio specifico, cd. interni o aziendali, la cui quantificazione spetta ad ogni concorrente in rapporto alla sua offerta economica infatti i cd. costi di sicurezza aziendale sono quantificabili solamente dal singolo concorrente, in rapporto alla sua offerta economica e alla sua specifica organizzazione" (T.A.R. Lombardia Brescia, Sez. I, 12/06/2018, n. 572).

[4] Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 25.01.2018 n. 10544.

[5] "Tra i compiti, normativamente previsti, incombenti sul CSE (coordinatore per la sicurezza) vi è quello di verificare che nel cantiere non vi siano carenze organizzative immediatamente percepibili, che le procedure di lavoro siano coerenti con il piano di sicurezza e coordinamento e che i rischi elencati in quest'ultimo documento siano stati adeguatamente valutati dal datore di lavoro" (Cass. Pen., Sez. IV, Sent., 14/09/2017, n. 45862, in Quotidiano giuridico, 2017).

[6] I presenti importi sono stati così rivalutati, a decorrere dal 1° luglio 2018, dal Decreto 6 giugno 2018, n. 12. Tale rivalutazione è stata effettuata, senza applicazione di alcun arrotondamento, tenendo conto di quanto stabilito dalla Circ. 22 giugno 2018, n. 314INL - Lett. Circ. 22/06/2018, n. 314.

Successivamente ancora, il presente importo è stato aumentato ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 445, lett. d), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019. Per l'eventuale ulteriore maggiorazione della sanzione, vedi l'art. 1, comma 445, lett. e), della medesima legge n. 145/2018.

Infine, il presente importo è stato così rivalutato, a decorrere dal 1° luglio 2023, dall'art. 1, comma 1, Decreto 20 settembre 2023.

[7] Cass. Pen., Sez. III, Sent., 08/03/2012, n. 13986.

[8] Lettera così sostituita dall'art. 29, comma 19, lett. c), D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 aprile 2024, n. 56. In precedenza, gli importi di cui alla presente lettera erano stati rivalutati:

- a decorrere dal 1° luglio 2013 e per le sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data, ai sensi dell'art. 306, comma 4-bis del presente provvedimento, come sostituito dall'art. 9, comma 2, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99,
- a decorrere dal 1° luglio 2018, dal Decreto 6 giugno 2018, n. 12;
- a decorrere dal 1° gennaio 2019, art. 1, comma 445, lett. d), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145;
- a decorrere dal 1° luglio 2023, dall'art. 1, comma 1, Decreto 20 settembre 2023.

*news e approfondimenti*

## Diffida amministrativa poco utilizzabile nel lavoro

*Antonella Iacopini,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 1° agosto 2024*

Per le violazioni amministrative sanabili, accertate dal 2 agosto 2024, anche se riferite a condotte poste in essere precedentemente, il personale ispettivo adotterà la "diffida amministrativa" introdotta dall'articolo 6 del Dlgs 103/2024. Un meccanismo premiale che, a fronte di una regolarizzazione della violazione da parte del datore di lavoro, non comporta per quest'ultimo il pagamento di alcuna sanzione e che è distinto rispetto alla diffida disciplinata dall'articolo 13 del Dlgs 124/2004, finora utilizzata dagli ispettori e che comporta sempre il pagamento di una sanzione in misura ridotta.

Il decreto entrerà in vigore il prossimo 2 agosto. In relazione alla nuova diffida, l'Ispettorato del lavoro ha diramato, con nota 1357/2024, le prime indicazioni operative da cui emerge che, a fronte delle numerose eccezioni, l'utilizzo effettivo della nuova diffida sarà possibile in un numero limitato di ipotesi. Infatti non si può ricorrere alla diffida amministrativa qualora il fatto accertato costituisca reato (per esempio in caso di somministrazione illecita di personale) né in presenza di violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Rispetto a quest'ultime, la nota evidenzia che molte violazioni hanno riflessi sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (tra cui quelle riguardanti la tutela della maternità o le radiazioni ionizzanti) e pertanto non si deve far riferimento al solo Dlgs 81/2008, non espressamente citato.

Solo altresì escluse le violazioni che comportano una sanzione amministrativa superiore nel massimo astratto e non concreto a 5.000 euro. Restano fuori, quindi, la maxisanzione per lavoro nero, nonché tutte le sanzioni proporzionali calcolate in relazione alla durata della condotta illecita (per esempio quella relativa al collocamento obbligatorio). Attenzione anche ai «vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale», in relazione ai quali lo stesso Dlgs 103/2024 non trova applicazione: si pensi all'ipotesi di violazione degli obblighi di comunicazione al lavoratore delle informazioni in materia di trasparenza del contratto di lavoro.

Stabilite le esclusioni, affinché il personale ispettivo possa applicare la diffida amministrativa, devono ricorrere ulteriori presupposti. Premesso che si parla unicamente di sanzioni amministrative, le relative violazioni devono essere materialmente sanabili (restano fuori, ad esempio, il mancato rispetto dei

tempi di riposo e il pagamento della retribuzione con mezzi non tracciabili), indipendentemente dall'eventuale esclusione di diffidabilità, a volte prevista normativamente (per esempio l'omessa comunicazione della prestazione di lavoro intermittente). Inoltre, deve essere la prima volta, nell'arco di un quinquennio, che viene accertata una violazione sanabile.

Quanto agli aspetti procedurali, l'organo di controllo diffiderà l'interessato a sanare la violazione entro un termine di venti giorni dalla data della notificazione dell'atto. In caso di ottemperanza, il procedimento sanzionatorio si estinguerà limitatamente alle inosservanze sanate. Effetto estintivo che si avrà anche nelle ipotesi in cui si accerti contestualmente sia la violazione sia l'avvenuta regolarizzazione. In caso di mancata ottemperanza, invece, verrà contestato direttamente l'illecito, con applicazione degli importi sanzionatori previsti dall'articolo 16 della legge 689/1981, entro novanta giorni dall'accertamento, tenendo conto che i giorni concessi per adempiere alla diffida sospendono quelli previsti per la notificazione degli estremi della violazione.

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

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **IL CONFRONTO**

*Dlgs 103/2024. Se ci si mette in regola, la diffida non comporta alcuna sanzione. In caso contrario si applicano quelle dell'articolo 16 della legge 689/1986*

*Dlgs 12/2004. Se ci si mette in regola, si paga una sanzione ridotta. Se non si ottempera, entra in gioco la legge 689/1986*

*news e approfondimenti*

## Patente a crediti, il nuovo sistema punta verso standard di sicurezza più elevati

*Mario Gallo,*

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", 1° agosto 2024, n. 32*

Il decreto ministeriale, in attesa di pubblicazione, definisce le modalità di presentazione della domanda per il rilascio della patente; i contenuti informativi della patente stessa e i soggetti che vi possono accedere; i criteri per la sospensione cautelare della patente nel caso degli infortuni più gravi; l'attribuzione, l'incremento e il recupero dei crediti

Gli incessanti processi di cambiamento dei modelli socioeconomici che si registrano negli ultimi due decenni stanno determinando molteplici effetti, invero, non sempre positivi sul piano delle tutele in materia di lavoro; si tratta, infatti, di fenomeni epocali, di carattere globale, che stanno causando profondi mutamenti dei mercati e della stessa organizzazione del lavoro che, inevitabilmente, richiedono anche un nuovo e ben diverso approccio a quelle che sono le molteplici dimensioni – normative, organizzative, tecniche e prevenzionali – che contraddistinguono, in particolare, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sotto tale profilo occorre rimarcare preliminarmente l'importante punto di svolta in materia segnato dall'adozione, da parte del Ministero del Lavoro, di nuove direttrici strategiche d'intervento – presentate in occasione del tavolo tecnico inaugurato il 12 gennaio 2023 – tra cui la messa in campo di azioni mirate ai settori contraddistinti da una maggiore rischiosità in termini d'infortuni sul lavoro e di malattie professionali; il tutto attraverso il confronto non solo con le parti sociali, ma anche con il mondo delle professioni e delle associazioni prevenzionali che hanno anch'esse un ruolo fondamentale, come è emerso dai tavoli complementari che per la prima volta sono stati istituiti per raccogliere ulteriori preposte.

E in questo quadro s'inserisce il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modifiche nella legge 29 aprile 2024, n. 56, che si colloca sulla scia tracciata del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (cd. "decreto lavoro") in quanto punta ad un rafforzamento di alcune tutele fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori introducendo, in particolare, l'innovativo sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori tramite crediti, denominato più comunemente "patente a crediti", che rappresenta un punto d'inizio ma che potrebbe essere anche di

svolta per l'affermazione di un approccio può prevenzionale ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro (si veda la tabella).

<b>IL NUOVO SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI IN SINTESI</b> <i>(art. 29, c.19, D.L. n.19/2024; art.27 D.Lgs. n.81/2008)</i>	
<b>Campo di applicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantieri temporanei o mobili di cui all'art.89, c.1, lett. a), del D.Lgs. n.81/2008</li> <li>È obbligatoria sia per le imprese (esecutrici, affidatarie, subappaltatrici) che per i lavoratori autonomi che intendono operare all'interno di tali cantieri</li> </ul>
<b>Casi di esclusione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imprese e lavoratori autonomi che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuali</li> <li>Imprese che sono in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III</li> </ul>
<b>Requisiti previsti per il rilascio della patente a crediti</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>iscrizione alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;</li> <li>adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. n.81/2008;</li> <li>possesso del DURC in corso di validità;</li> <li>possesso del DVR nei casi previsti dalla normativa vigente;</li> <li>possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art.7-bis, c. 5 e 6, del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, nei casi previsti dalla normativa vigente;</li> <li>avvenuta designazione del RSPP, nei casi previsti dalla normativa vigente.</li> </ol>
<b>Rilascio della patente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La patente, rilasciata in formato digitale dall'Ispettorato nazionale del lavoro, previa presentazione dell'autocertificazione del possesso dei requisiti</li> </ul>
<b>Informazioni sulla patente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per ciascuna patente sono disponibili sul portale le seguenti informazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dati identificativi della persona giuridica, dell'imprenditore individuale o del lavoratore autonomo titolare della patente;</li> <li>- dati anagrafici del soggetto richiedente la patente;</li> <li>- data di rilascio e numero della patente;</li> <li>- punteggio attribuito al momento del rilascio;</li> <li>- punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;</li> <li>- eventuali provvedimenti di sospensione della patente;</li> <li>- eventuali provvedimenti definitivi ai quali consegue la decurtazione dei crediti</li> </ul> </li> </ul>
<b>Struttura dei crediti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crediti base: 30 crediti attribuiti al momento di rilascio della patente</li> <li>Crediti per storicità dell'azienda: fino a 30 crediti complessivi, di cui fino a 10 crediti attribuiti al momento del rilascio della patente - in base alla data di iscrizione del soggetto alla CCIAA e secondo la tabella annessa al decreto attuativo – incrementabili di ulteriori 20 attributi dopo il rilascio in caso di mancata decurtazione nel tempo del punteggio per le violazioni</li> <li>Ulteriori 40 crediti attribuibili nel tempo per attività, investimenti o formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro</li> </ul>
<b>Numero minimo di crediti per operare e recupero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 crediti</li> <li>Previsto il recupero fino a 15 crediti attraverso percorsi di formazione e valutazione da parte di un'apposita Commissione</li> </ul>
<b>Decurtazione dei crediti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le decurtazioni del punteggio sono disposte dall'INL in caso di violazioni delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro previste dall'allegato I-bis al D.Lgs. n.81/2008</li> <li>La decurtazione avviene a seguito di provvedimenti definitivi</li> </ul>
<b>Sospensione cautelare del cantiere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La sospensione cautelare della patente fino a dodici mesi è disposta dall'INL, qualora in cantiere si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale</li> </ul>
<b>Sanzioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono previste diverse sanzioni, anche per il committente in caso di mancata verifica del possesso della patente</li> <li>In mancanza della patente o di una patente con punteggio inferiore a 15 crediti, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a euro 6.000</li> </ul>
<b>Estensione della patente a crediti ad altri settori produttivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La patente potrà essere estesa ad altri ambiti di attività individuati con apposito Decreto del Ministro del Lavoro e P.S. sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative</li> </ul>
<b>Entrata in vigore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1° ottobre 2024</li> </ul>

Appare importante, quindi, delineare alcuni dei profili fondamentali di questo nuovo istituto, nonché le principali ricadute sul piano applicativo per le imprese, i lavoratori autonomi e i professionisti che, come vedremo, anche alla luce del decreto ministeriale attuativo a breve dovranno necessariamente fare i conti con questo delicato strumento.

### **Quadro normativo e natura della patente a crediti**

Un primo aspetto che deve essere subito rimarcato è che l'art. 29, c.19, del D.L. n.19/2024, ha profondamente novellato l'art.27 del D.Lgs. n.81/2008, definendo le basi fondamentali del sistema della patente a crediti.

Invero, questo istituto pur se incentrato su presupposti differenti, già era previsto dalla norma originaria ma dal 2008 ad oggi non aveva, però, mai trovato attuazione, a causa di molteplici fattori, tra i quali forse anche una formulazione normativa alquanto farraginosa sotto alcuni profili.

Il D.L. n.19/2024, ha colmato quindi questa notevole lacuna, introducendo così un articolato sistema abilitante per l'esercizio delle attività economiche a partire, per il momento, dal settore dell'edilizia, integrato dalla disciplina regolamentare attuativa prevista dal Decreto del Ministro del Lavoro – che è in attesa del perfezionamento dell'iter di approvazione – il cui testo è stato illustrato alle parti sociali in occasione del tavolo dello scorso 23 luglio, che definisce molteplici elementi, tra cui:

- le modalità di presentazione della domanda per il rilascio della patente;
- i contenuti informativi della patente stessa e i soggetti che vi possono accedere;
- i criteri per la sospensione cautelare della patente nel caso degli infortuni più gravi;
- l'attribuzione, l'incremento e il recupero dei crediti.

Occorre anche precisare che tale provvedimento ha accolto e fatto sintesi delle sollecitazioni emerse dalle associazioni sindacali e datoriali che hanno partecipato al tavolo tecnico (Ministero del Lavoro comunicato 23 luglio 2024); un confronto, invero, molto intenso e costruttivo.

Si tratta, quindi, di un approccio molto positivo che ha consentito di "tarare" molteplici elementi, anche in funzione della duplice valenza che il legislatore ha conferito alla patente a crediti.

Infatti, come già accennato, da un lato è un atto amministrativo avente un

valore abilitante per poter svolgere legittimamente l'attività produttiva; dall'altro, invece, ha un carattere marcatamente prevenzionale, in quanto rappresenta un "pezzo" dell'idoneità tecnico – professionale di una determinata impresa o lavoratore autonomo ed è finalizzata a favorire la compliance normativa e a stimolare i datori di lavoro ad adottare standard di salute e di sicurezza più elevati mediante l'adozione di misure aziendali migliorative di natura tecnica – organizzativa e formativa.

## **Il campo applicativo e le esclusioni**

Delineati questi primi aspetti per quanto riguarda il campo applicativo è necessario precisare che, a partire dal 1° ottobre 2024, la patente a crediti diventa obbligatoria per il settore dell'edilizia ossia, più precisamente, per le imprese e i lavoratori autonomi che intendono operare all'interno dei cantieri temporanei o mobili di cui all'art.89, c.1, lett. a), del D.Lgs. n.81/2008.

Ed è proprio questa definizione di cantiere, inteso come qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile – il cui elenco è riportato nell'allegato X del D.Lgs. n.81/2008 – ad assumere una valenza fondamentale ai fini dell'individuazione dei soggetti tenuti al possesso della patente per poter legittimamente svolgere l'attività al suo interno.

Restano esclusi dal campo applicativo in questione solo coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale e le imprese che sono in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III (cfr. art.100, D.Lgs. n.36/2023).

## **Il caso delle imprese e dei lavoratori autonomi esteri**

Una semplificazione è stata introdotta, invece, per le imprese e i lavoratori autonomi esteri operanti in Italia; infatti, anche se sarebbero anch'essi tenuti al possesso della patente, tuttavia, in considerazione dei differenti ordinamenti l'art.27, c.1, del D.Lgs. n.81/2008, stabilisce che per tali soggetti, stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea, è sufficiente che posseggano un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

## **Presentazione della domanda, requisiti e revoca della patente**

Sul piano operativo, invece, la domanda per il rilascio della patente deve essere presentata attraverso il portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) dal legale rappresentante dell'impresa e dal lavoratore autonomo, anche

attraverso un proprio delegato inclusi, quindi, i soggetti di cui all'art.1 della legge 11 gennaio 1979, n.12, ossia i consulenti del lavoro, gli avvocati e i dottori commercialisti.

La patente, rilasciata in formato digitale dall'INL, si basa sul possesso di sei specifici requisiti stabiliti dall'art.27, c.1, D.Lgs. n. 81/2008 (iscrizione presso la CCIAA; regolarità formativa; possesso del DURC in corso di validità; possesso del DVR nei casi previsti; possesso della certificazione di regolarità fiscale nei casi previsti; designazione del RSPP nei casi previsti) che andranno autocertificati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Da precisare che occorrerà, però, prestare molta attenzione a tale adempimento – soprattutto per quanto riguarda la regolarità formativa – in quanto la patente è revocata in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più dei requisiti previsti, accertata in sede di controllo successivo al rilascio; solo decorsi dodici mesi dalla revoca, l'impresa o il lavoratore autonomo potrà richiedere nuovamente il rilascio della patente.

Importante, poi, è anche precisare che nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, salva diversa comunicazione notificata dall'INL; si tratta, quindi, di una norma di salvaguardia tesa ad evitare che l'impresa o il lavoratore autonomo siano costretti ad attendere dei tempi per il rilascio che potrebbero bloccare la prosecuzione o l'inizio delle attività economiche.

### **Accesso alle informazioni sulla patente**

Da precisare, inoltre, che secondo quanto prevede il citato schema di decreto attuativo alle informazioni sulla patente possono accedere i titolari di un interesse qualificato, inclusi il titolare, le pubbliche amministrazioni, gli RLS, gli RLST, gli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale di cui all'art.51, c.1-bis del D.Lgs. n.81/2008, nonché il responsabile dei lavori e i Coordinatori per la sicurezza nella progettazione (CSP) e l'esecuzione dei lavori (CSE).

### **Sistema dei crediti, decurtazione in caso di violazioni e recupero**

Per quanto riguarda, invece, il sistema dei crediti, in breve, la dotazione iniziale da cui partirà ciascuna impresa e lavoratore autonomo è, com'è noto, di 30 crediti "base", mentre, invece, è fissata a 15 crediti la soglia sotto la quale non si potrà più operare; a questi vanno aggiunti, però, i crediti attribuiti in base alla cd. storicità dell'azienda (fino a 30 crediti).

Inoltre, sarà possibile maturare ulteriori 40 crediti attribuibili nel tempo per attività, investimenti o formazione (es. possesso di un SGSSL certificato in

base alla norma UNI EN ISO 45001; investimenti sulla formazione dei lavoratori, oltre quella obbligatoria, in particolare per gli stranieri, etc.).

Per quanto, invece, riguarda le decurtazioni dei crediti della patente occorre ricordare che l'art.27 del D.Lgs. n.81/2008, prevede che le stesse sono effettuate nei casi di violazione della normativa in materia di salute e di sicurezza sul lavoro previsti dal nuovo allegato I-bis dello stesso decreto, correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi.

Il recupero sarà possibile fino a 15 crediti e previa valutazione di una Commissione territoriale composta da rappresentanti dell'INL e dell'INAIL – con la partecipazione di rappresentanti delle ASL e del RLST – dell'effettivo assolvimento, dopo le violazioni accertate, degli obblighi formativi in materia da parte dei responsabili e dei lavoratori del cantiere e di eventuali investimenti in materia di salute e sicurezza.

### **Sospensione cautelare della patente e ricorso**

Occorre, inoltre, anche sottolineare che lo schema del nuovo decreto ministeriale contiene anche importanti disposizioni in materia di sospensione cautelare della patente.

Secondo quanto prevede l'art. 27, c.8, del D.Lgs. n.81/2008, tale sospensione può essere disposta dall'INL fino a dodici mesi nel caso in cui si sono verificati infortuni che hanno determinato la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale; il nuovo provvedimento stabilisce, quindi, alcuni criteri per l'adozione della sospensione, che fanno leva sul concetto di "colpa grave" e sulle conseguenze per la lavoratrice e il lavoratore derivanti dall'evento infortunistico.

Comunque, il provvedimento di sospensione cautelare può essere impugnato mediante ricorso proposto dall'14, c.14, del D.Lgs. n.81/2008; in particolare si osservi che tale norma stabilisce che ".....è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia".

### **La posizione del committente e la colpa in eligendo**

Da precisare, inoltre, che l'art. 29 del D.L. n.19/2024, ha apportato anche alcune ulteriori necessarie modifiche al D.Lgs. n.81/2008.

Infatti, al c.9 dell'art.90 (rubricato "Obblighi del committente o del responsabile dei lavori") è stata aggiunta la nuova lett. b-bis), in base alla quale il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo, è tenuto a verificare il possesso della patente – o del documento equivalente in caso di soggetti esteri – e anche nei casi di subappalto e per le imprese che non sono tenute al possesso della patente sensi del c.15 dell'art.27 dell'attestazione di qualificazione SOA.

Si tratta, quindi, di un adempimento molto delicato, non tanto per la sanzione amministrativa pecuniaria prevista da 711,92 a 2.562,91 euro, ma soprattutto per le gravi conseguenze che potrebbero determinarsi per il committente in caso di omissione, qualora si determini un infortunio sul lavoro di un lavoratore di un datore di lavoro sprovvisto dalla patente – quindi, come detto, non legittimato ad operare nel cantiere – configurandosi una responsabilità per colpa in eligendo per essersi affidato ad un soggetto non in possesso della necessaria idoneità tecnico – professionale.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui ad infortunarsi sia il lavoratore autonomo sprovvisto della patente.

### **Sanzioni a carico delle imprese e i lavoratori sprovvisti di patente valida**

Infine, non resta che precisare che, sempre per quanto riguarda le sanzioni, il c.11 dell'art.27 del D.Lgs. n.81/2008, prevede che in mancanza della patente – o del documento equivalente – o di una patente con punteggio inferiore a quindici crediti, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a euro 6.000; si osservi che per tale violazione non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art.301-bis del citato decreto.

Per altro in tale fattispecie come sanzione accessoria è prevista anche l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al D.Lgs. n.36/2023 (Codice dei contratti pubblici) per un periodo di sei mesi.

*sentenze*

## L'amministratore si libera dai rischi di incidenti su ponteggi e lavori in fune affidando la valutazione rischi ad un esperto

*Eugenio Antonio Correale,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 28 agosto 2024*

*Prima ancora di richiedere il Durc alla ditta appaltatrice.*

L'articolo 116 del testo unico per la prevenzione degli infortuni dei lavoratori (Tu 81/2008) elenca minutamente gli obblighi dei datori di lavoro concernenti l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi. La norma indica un sistema complesso di adempimenti dovuti dal datore di lavoro e non si esaurisce nella sola dotazione di attrezzature di lavoro e di dispositivi anticaduta.

Al contrario il legislatore sembra avere affrontato con competenza le reali specificità del lavoro che non si avvalga di ponteggi saldamente ancorati al terreno e si addentra nella indicazione di sistemi di protezione collettiva e individuale esigendo competenza, diligenza, capacità ed abilità, tanto da parte del datore di lavoro che da parte dei lavoratori. Si tratta di temi molto specialistici, che vanno compulsati da chi abbia acquisito particolari competenze. Ad essi si aggiunge con straordinario rilievo l'esigenza della valutazione specifica dei rischi.

### **Gli addebiti mossi al committente**

La Corte d'Appello di Bologna ha ritenuto responsabili sia il committente che il datore di lavoro per l'infortunio occorso al lavoratore per colpa consistita nella violazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro. Interessano gli addebiti mossi al committente, che non avrebbe fornito adeguate informazioni sui rischi presenti e non avrebbe cooperato con la ditta appaltatrice per l'adozione delle misure di prevenzione. Interessa sopra tutto il dovere della valutazione ex ante del pericolo, da espletare con riferimento al basso livello del rischio di caduta dall'alto, alla durata dei lavori senza ponteggio e, ancor di più, con riferimento alla esistenza di pericoli e di rischio anche laddove si voglia procedere diversamente.

### **Cosa deve fare l'amministratore**

La valutazione dei rischi costituisce certamente un dovere etico. Occorre essere

consapevoli che la valutazione preventiva costituisce anche uno dei più preziosi strumenti di difesa per l'amministratore, in caso di infortunio sul lavoro. Prima ancora di richiedere il Durc, occorre acquisire la valutazione redatta da un esperto. Si attenua il rischio per gli altri e nello stesso tempo si mette in campo una intelligente misura di salvaguardia per sé.

*sentenze*

## Infermieri, tempo tuta retribuito anche per i non turnisti

*Rita Rossi,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 agosto 2024*

*Via libera della Cassazione se è previsto l'obbligo di indossare la divisa presso la sede di lavoro per ragioni superiori di sicurezza e igiene.*

I tempi di vestizione in ambito infermieristico danno diritto alla retribuzione, trattandosi, per quanto attiene alla vestizione/svestizione, di obblighi imposti dalle superiori esigenze di sicurezza e igiene. Lo ha ribadito la Cassazione, sezione lavoro, con ordinanza 20787 del 25 luglio 2024, fornendo ulteriori interessanti precisazioni.

I giudici del merito avevano accolto le domande di pagamento dei tempi di vestizione (cosiddetti tempi tuta) proposte da vari operatori sanitari; in particolare la Corte territoriale aveva ritenuto che, in linea di principio, dovendo gli operatori sanitari indossare la divisa presso la sede di lavoro per ragioni di igiene, i tempi necessari a tal fine fossero tempi di lavoro; i 15 minuti "in uscita" riconosciuti, dal Ccnl 2026-2018, per la presa in carico e la continuità assistenziale, per la Corte d'appello, erano da intendere come riguardanti anche la vestizione e svestizione; tale tesi è stata argomentata anche sulla base di quanto analogamente poi disposto dal Ccnl sopravvenuto.

La Cassazione, come anticipato, nella sentenza in commento, ribadisce, quanto ai tempi tuta in ambito infermieristico, che essi danno diritto alla retribuzione, trattandosi, per quanto attiene alla vestizione/svestizione, di obblighi imposti dalle superiori esigenze di sicurezza e igiene, riguardanti sia la gestione del servizio pubblico, sia la stessa incolumità del personale addetto; anche il cambio di consegne nel passaggio di turno «in quanto connesso, per le peculiarità del servizio sanitario, all'esigenza della presa in carico del paziente e ad assicurare a quest'ultimo la continuità terapeutica, è riferibile ai tempi di una diligente effettiva prestazione di lavoro, sicché va considerato, di per sé stesso, meritevole di ricompensa economica, quale espressione della regola deontologica, avente dignità giuridica, della continuità assistenziale».

La Corte d'appello si è conformata a tali principi, in quanto ha affermato la remunerazione sia dei tempi di vestizione/svestizione, sia dei tempi di passaggio consegne; ma, nel fare ciò, ha considerato, per gli infermieri

impegnati in turni in servizi di continuità assistenziale o in turni H 12 quindici minuti complessivi e comprensivi sia dei tempi di vestizione/svestizione, sia del cambio consegne. Per la Cassazione è legittima la loro regolazione unitaria in un unico tempo a forfait che li comprenda entrambi, anche perché si tratta di tempi tra loro contigui, reciprocamente interferenti e misurabili solo in via di approssimazione che è ragionevole possano essere ricomprese in un'unica misura onnicomprensiva.

La Corte di legittimità affronta infine la questione dei lavoratori non turnisti, in settimana corta, con rientri pomeridiani; la Corte territoriale aveva escluso alcuni lavoratori dal diritto alla remunerazione del tempo tuta, ritenendo che non fossero obbligati a indossare o togliere la divisa necessariamente prima o dopo il turno di lavoro, a causa delle loro specifiche condizioni lavorative. Il ragionamento è stato considerato errato dalla Cassazione in quanto ciò che rileva è se il tempo di vestizione e svestizione sia stato effettivamente incluso e remunerato nell'orario di lavoro. La Corte d'appello dovrebbe quindi verificare concretamente se questi tempi sono stati inclusi nell'orario di lavoro dei lavoratori coinvolti e, in caso contrario, prevederne la remunerazione, indipendentemente dalle modalità di svolgimento del lavoro.

In conclusione, per la Cassazione il diritto alla remunerazione del tempo tuta dei lavoratori non turnisti, in settimana corta, con rientri pomeridiani, deve essere riconosciuto se i lavoratori erano obbligati a indossare la divisa sul luogo di lavoro, non potendoli escludere dalla remunerazione esclusivamente basandosi su una delimitazione delle modalità lavorative.

*sentenze*

## Direttore e Rspg colpevole solo se le misure previste non sono adeguate

*Matteo Prioschi,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 5 agosto 2024*

*Il preposto è responsabile per il concreto svolgimento dell'attività e relativo infortunio.*

Per un infortunio occorso a un lavoratore in una cava, non può essere ritenuto colpevole il direttore dei lavori e responsabile del servizio prevenzione e protezione aziendale senza prima verificare se ha commesso mancanze specifiche, a fronte di un idoneo documento di sicurezza e salute. Così ha deciso la Cassazione con la sentenza 31657/2024.

A fronte del decesso di un operaio che, impiegato in un'attività a rischio, non ha indossato la cintura di sicurezza, in secondo grado sono stati condannati il direttore dei lavori e responsabile del servizio prevenzione e protezione nonché il preposto.

La Cassazione ricorda che il Rspg ha l'obbligo di elaborare il Dvr e i sistemi di controllo sull'attuazione delle misure precauzionali, ma non è tenuto a controllare che il datore di lavoro attui quanto indicato nel Dvr e non ha obbligo di presenza sul luogo di lavoro. È da ritenersi responsabile solo se non ha elaborato le misure preventive e protettive o i sistemi di controllo. Nel caso specifico, è stato redatto il Dds e quindi i giudici di merito avrebbero dovuto verificare se lo stesso fosse adeguato o meno, controllo che non è stato svolto.

Quanto al ruolo di direttore responsabile, è vero che, in base alle norme specifiche per cave e miniere, ha l'obbligo di far osservare tutte le disposizioni in materia di salute e sicurezza, ma il sistema prevede la presenza anche di capi servizio e sorveglianti, con quest'ultimi che sono assimilabili al preposto. In caso di infortunio, il preposto è responsabile per quanto riguarda la concreta esecuzione della prestazione lavorativa, il dirigente per l'organizzazione dell'attività lavorativa.

Quindi, a fronte di un Dds idoneo, della presenza del preposto e della cintura di sicurezza sul luogo di lavoro, il Rspg e direttore non può essere condannato senza approfondire se l'organizzazione dei lavori è stata strutturata in modo adeguato, se era necessario un numero maggiore di dispositivi di sicurezza, se erano richieste più indicazioni sull'utilizzo degli stessi, se la formazione e

informazione dei lavoratori erano adeguate. Per questo motivo la decisione nei suoi confronti è stata annullata con rinvio alla Corte d'appello.

In merito all'infortunio che si è verificato, è stato ritenuto responsabile il preposto perché avrebbe dovuto dotare il lavoratore della cintura di sicurezza, effettuare le verifiche necessarie ed evitare di proseguire l'attività a fronte di un collega che si fosse rifiutato di indossare i dispositivi di protezione.

*sentenze*

## La società non risponde dell'infortunio se il manager delegato ignora le cautele indicate

Paola Rossi,

*Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 2 agosto 2024*

*Se vi è corretta organizzazione aziendale in materia antinfortunistica e i vertici sollecitano l'adozione di specifiche condotte, la mancata diligenza di chi è tenuto ad adottarle esclude la responsabilità dell'ente.*

Per la Cassazione non sussiste la responsabilità amministrativa dell'ente, che opera in un contesto di generale corretto adempimento degli obblighi antinfortunistici per il singolo comportamento colposo e imprevedibile del manager - dotato di specifiche deleghe in materia di sicurezza di lavoratori all'estero - che determini l'infortunio di dipendenti. In una tale evenienza non emerge infatti un apprezzabile vantaggio patrimoniale, ossia uno strutturale risparmio di spesa per la prassi di non adeguare alla materia antinfortunistica la vita aziendale. Non scatta quindi la responsabilità amministrativa dell'ente per il reato commesso dal suo dipendente che di fatto ha generato solo un occasionale ed esiguo vantaggio patrimoniale. Come nel caso concreto dove per attivare velocemente un'attività industriale si è scelto di fare un trasferimento di lavoratori adottando una via più veloce ma insicura.

Tra l'altro non rilevano neanche le normali posizioni di garanzia se, come nella vicenda risolta, l'operation manager che si occupa, in zone a rischio, di stabilimenti della società e che provvede agli spostamenti dei lavoratori, omette di osservare le cautele indicate dagli stessi vertici della società. Ciò ha portato a escludere la responsabilità dei vertici del Cda per l'infortunio dovuto all'imprevedibile mancata diligenza del manager delegato alla sicurezza.

Con la sentenza n. 31665/2024 la Cassazione penale ha respinto il ricorso del procuratore contro l'assoluzione del presidente di una società e contro l'esclusione della responsabilità amministrativa della stessa per il rapimento di propri dipendenti di cui alcuni deceduti, avvenuto all'estero anche causa della mancata prevenzione del rischio legato alla presenza di bande armate sul territorio del Paese straniero.

Di fatto il rischio di rapimenti di lavoratori stranieri era noto e la prescrizione di sicurezza era quella di non affrontare viaggi via terra, ma via mare.

Prescrizione "dettata" tanto dalle autorità nazionali italiane alla società quanto dalla stessa società al proprio operation manager che si occupava del trasferimento finito in tragedia per i dipendenti a lui affidati.

La prova delle indicazioni fornite al manager escludeva un atteggiamento lassista e illecito all'interno della società finalizzato a ottenere consistenti risparmi di spesa da una mancata attivazione di tutti gli strumenti per la sicurezza dei lavoratori. Tale prova del ruolo attivo dei componenti del Cda ha sciolto il nesso tra la posizione di garanzia e l'evento occorso ai dipendenti. E ha anche permesso di superare la contestazione che di fatto lo specifico rischio - per il lavorare che opera in scenari insicuri - non fosse riportato nel documento di valutazione dei rischi della società.

*l'esperto risponde*

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

Carmelo Catanoso,

*Il Sole24 Ore, estratto da "L'Esperto risponde", 12 agosto 2024*

**D)** *L'articolo 3, comma 2, del Dpr 177/2011, relativo agli ambienti sospetti d'inquinamento o confinati, impone al datore di lavoro committente di individuare «un proprio rappresentante, in possesso di adeguate competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che abbia comunque svolto le attività di informazione, formazione e addestramento di cui all'articolo 2, comma 1, lettere c) e f) (del medesimo decreto, ndr), a conoscenza dei rischi presenti nei luoghi in cui si svolgono le attività lavorative, che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento delle attività svolte dai lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice o dai lavoratori autonomi e per limitare il rischio da interferenza di tali lavorazioni con quelle del personale impiegato dal datore di lavoro committente». Fatta questa premessa, in un cantiere in cui si svolgono lavori edili o d'ingegneria civile - e, come tale, soggetto alla disciplina del capo I del titolo IV («Cantieri temporanei o mobili») del Dlgs 81/2008 -, in cui sono stati designati il Csp (coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione) e il Cse (coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione), e dove si dovrà operare anche all'interno di ambienti sospetti d'inquinamento o confinati, il committente deve individuare un rappresentante, come previsto dall'articolo 3, comma 2, del Dpr 177/2011, oppure tali funzioni possono essere svolte dal Cse?*

**R)** L'articolo 3, comma 2, del Dpr 177/2011 richiede al committente, di individuare un proprio Rdc (rappresentante del committente), in possesso di determinati requisiti.

Dalla formulazione di questo comma appare evidente che il legislatore pensasse alla tipica situazione di un appalto affidato da un datore di lavoro committente a un'impresa all'interno di un luogo di lavoro di cui ha la piena disponibilità giuridica, come - ad esempio - il classico stabilimento dove il regime applicativo è quello del titolo I («Principi comuni»), con l'articolo 26 del Dlgs 81/2008 che prevede, come documento programmatico di coordinamento, il Duvri (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze).

Il Dpr 177/2011, visto il rischio potenziale dei lavori in appalto negli spazi confinati all'interno di un sito di cui l'appaltatore non ha una conoscenza approfondita, ha previsto l'individuazione del Rdc quale referente del datore di lavoro committente per questa tipologia di lavori.

I lavori negli spazi confinati possono essere eseguiti all'interno di un cantiere dove, in base al principio di specialità e alla gerarchia delle fonti, le regole da seguire sono quelle del titolo IV del Dlgs 81/2008, che si applica, anche e soprattutto, ai casi in cui il committente non è "datore di lavoro", ma è un privato cittadino.

Se un committente, come definito dall'articolo 89, comma 1, lettera b, del Dlgs 81/2008, ha affidato lavori edili o d'ingegneria civile a imprese (affidatarie ed esecutrici) e tale esecuzione necessita anche di accesso in un volume identificabile come "spazio confinato", questi adempie ai suoi obblighi, previsti dal titolo IV, mediante la nomina del Csp incaricato della redazione del Psc (piano di sicurezza e coordinamento) e del Cse, che, in fase esecutiva, verificherà la concreta applicazione delle misure di prevenzione e protezione in esso previste.

In questo caso, il Csp, prima, e il Cse, dopo, entrambi designati dal committente, dovranno preoccuparsi del fatto che i lavori saranno eseguiti anche in uno spazio confinato e, pertanto, il Csp dovrà prevedere nel Psc le "regole" da rispettare (compreso quanto è applicabile alle imprese esecutrici) e il Cse dovrà verificare che tali regole vengano rispettate durante l'esecuzione dei lavori.

Nel perimetro degli obblighi e delle responsabilità a carico del Cse rientrerà la verifica sull'operato delle imprese che lavorano anche nello spazio confinato. Ciò perché, in un cantiere dove sono presenti spazi confinati, il Csp e il Cse si dovranno sempre e comunque interessare della sicurezza di tali ambienti, in quanto, sempre per il principio di specialità, in quel cantiere vige il titolo IV, sovraordinato al Dpr 177/2011.

Quindi, non si può ritenere che, insieme con il Cse, si debba individuare un'altra figura per adempiere a obblighi che già sono in capo al Cse stesso, creando una duplicazione di ruoli con intuibili effetti negativi. Se si pensasse che i Csp e i Cse non sono in possesso di competenze adeguate riguardo alle attività negli spazi confinati, va sottolineato che, dall'entrata in vigore del Dpr 177/2011, tutti i percorsi di aggiornamento e i nuovi corsi per Csp/Cse hanno previsto corsi sugli spazi confinati. Pertanto, una preparazione sull'argomento è patrimonio di questi professionisti.

In merito all'addestramento richiesto dall'articolo 3, comma 2, del Dpr 177/2011 anche per il rappresentante del committente (Rdc), questo non si riferisce all'uso delle attrezzature, dei Dpc (dispositivi di protezione collettiva) e dei Dpi (dispositivi di protezione individuale), ma all'applicazione delle procedure di sicurezza riguardo all'organizzazione e al coordinamento delle

attività da eseguire all'interno di uno spazio confinato. Con i citati corsi di aggiornamento, i Csp e i Cse hanno acquisito una competenza tecnico-organizzativa e procedurale che permette loro di comprendere quali siano le specifiche problematiche di uno spazio confinato e le conseguenti misure tecniche, organizzative e procedurali da attuare; la competenza operativa è, invece, riservata a coloro che eseguiranno le attività nello spazio confinato (accidenti, sorveglianti, supervisor eccetera), e cioè il personale dell'impresa. In conclusione, l'attività del Cse, in un cantiere dove si dovrà operare all'interno di spazi confinati, assolve anche alle funzioni del Rdc previsto dal Dpr 177/2011.

*l'esperto risponde*

## Gli obblighi del condominio che ha in forza dei dipendenti

*Carmelo Catanoso,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "L'Esperto risponde", 12 agosto 2024*

**D)** *Considerando il campo di applicazione dell'articolo 3, comma 9, del Dlgs 81/2008, quali sono gli adempimenti cui è tenuto il condominio in qualità di datore di lavoro? Sono previsti altri adempimenti oltre a quelli previsti dall'articolo citato?*

**R)** In un condominio possono essere presenti lavoratori dipendenti che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei lavoratori dei proprietari di fabbricati, di cui all'articolo 3, comma 9, del Dlgs 81/2008, e lavoratori dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione del citato contratto collettivo.

Nel primo caso, gli obblighi da adempiere sono solo quelli indicati dallo stesso articolo 3, comma 9, e cioè l'informazione e la formazione del personale (articoli 36 e 37 del Dlgs 81/2008) e l'eventuale fornitura di dispositivi di protezione individuale (Dpi). Non è prevista la redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr), anche se è opportuno effettuare la valutazione dei rischi (cosa ben diversa dal Dvr), al fine di definire tipologia e contenuti dell'informazione e della formazione e la tipologia dei Dpi da fornire.

Quindi, non sono previste la nomina del medico competente e la sorveglianza sanitaria. Nel secondo caso, invece, trovano applicazione tutti gli obblighi del Dlgs 81/2008 (nomina del Rsp, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, redazione del Dvr, nomina del medico competente, sorveglianza sanitaria eccetera).

Per quanto riguarda la redazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (Duvri), essa è richiesta a due condizioni, che devono essere entrambe soddisfatte:

- nel condominio sono presenti lavoratori dipendenti;
- sono affidati appalti di lavori a un'impresa o a lavoratori autonomi. In caso contrario, l'obbligo di redazione del Duvri non sussiste. Infine, nel caso in cui vengano affidati appalti di lavori ricadenti nel campo di applicazione del titolo IV del Dlgs 81/2008 (Lavori edili o d'ingegneria civile), l'amministratore del condominio è necessariamente qualificato come committente e, in quanto tale,

assoggettato agli obblighi di cui al titolo IV (articoli 88 e seguenti del decreto citato).

Quindi, in caso di attività svolte dalle imprese in appalto rientranti nel campo di applicazione del titolo IV del Dlgs 81/2008, l'amministratore del condominio deve designare il coordinatore della sicurezza per la progettazione (Csp) e il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione (Cse).

*l'esperto risponde*

## Parrucchiera in gravidanza: possibile maternità anticipata

*Carmelo Catanoso,*

*Il Sole24 Ore, estratto da "L'Esperto risponde", 12 agosto 2024*

**D)** *Sono una operaia parrucchiera part time (20 ore settimanali) e sono in gravidanza. Nello svolgimento delle mie mansioni, mi occupo del taglio e della piega; inoltre utilizzo colori per le tinture. Queste lavorazioni possono essere considerate a rischio? Posso fare richiesta di maternità anticipata?*

**R)** Lo svolgimento della mansione di parrucchiera comporta, durante l'attività di trattamento dei capelli, l'esposizione al rischio derivante dall'assunzione di una postura eretta (in piedi) e dall'esposizione al rischio chimico per l'utilizzo di tinture, lacche, coloranti eccetera. Pertanto, è possibile chiedere l'astensione sia prima del parto che dopo il parto. L'astensione post-parto è prevista nel caso in cui si utilizzino sostanze indicate nell'allegato I al Dlgs 151/2001 oppure se la lettrice presenta patologie allergiche.

L'interessata dovrà presentare il certificato di gravidanza al datore di lavoro e questi dovrà predisporre la richiesta da inoltrare all'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl) competente, indicando la mansione ricoperta dalla lavoratrice e i rischi a cui è esposta. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia inoltrato la richiesta all'Itl, e l'interessata ritenga che la propria attività lavorativa possa mettere a rischio la gravidanza e il nascituro fino al compimento del settimo mese di vita, può essa stessa presentare l'istanza, utilizzando un apposito modulo scaricabile dal sito dell'Ispettorato. Alla domanda dev'essere allegato il certificato del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto.

Nel caso di richiesta di prolungamento dell'astensione post-parto, si dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o un'autocertificazione sostitutiva.

## APPUNTAMENTI DELLA FONDAZIONE



### Cosa troverete al Safety Expo 2024

Anche quest'anno il Safety Expo dedica un intero padiglione alla Sicurezza sul Lavoro ed uno alla Prevenzione Incendi, **in un'area di 18.000 mq** dove espongono **le oltre 300 aziende più dinamiche del settore**, per un confronto sulle soluzioni e le tecnologie più innovative.

Inoltre, sono in programma **tantissimi incontri gratuiti** per i quali è previsto il rilascio di ore di **Aggiornamento ex 818/84**, ore di **Aggiornamento 81/08, CFP** e sarà possibile partecipare ai **Corsi di Formazione 81/08**, gli unici a pagamento con posti limitati.

### Nel padiglione di Sicurezza sul Lavoro

#### **190 aziende espositrici**

per una visione esclusiva su prodotti e servizi di prevenzione e protezione sul lavoro

*10.000 mq di spazio espositivo*

#### **11 convegni e 1 Tavola Rotonda**

con Istituzioni, ed esperti per l'aggiornamento tecnico e normativo

*Ore di Aggiornamento 81/08 CFP*

*Sale da 400, 120 e 80 posti*

*Entrata libera fino ad esaurimento posti*

#### **4 sicurezza in scena**

teatro, musica, speech per condividere il valore della sicurezza

*Ore di Aggiornamento 81/08*

*Sala da 400 posti e in area esterna Entrata libera*

#### **52 corsi di formazione**

di cui 22 con attività pratica per acquisire nuove competenze e conoscenze

*Ore di Aggiornamento 81/08 Sale da 35 e 15*

*Prenotazione ed acquisto online*



**Acquistali online**

*Il programma degli incontri di Sicurezza sul Lavoro è in fase di completamento*

## Nel padiglione di Prevenzione Incendi

### **140 aziende espositrici**

per una visione esclusiva su prodotti, sistemi e tecnologie per la sicurezza antincendio

8.000 mq di spazio espositivo

### **3 convegni e 1 Tavola Rotonda**

con i Vigili del fuoco ed i maggiori esperti per conoscere le novità normative e tecniche

CFP

Sala da 230 posti

Entrata libera fino ad esaurimento posti

### **16 seminari**

per formarsi, conoscere soluzioni ed imparare dalle best practice

Ore di Aggiornamento ex 818/84 CFP

Sale da 100 e 140 posti

Entrata libera fino ad esaurimento posti

### **12 corsi di formazione**

per un aggiornamento professionale riconosciuto

Ore di Aggiornamento 81/08 Sale da 35 posti

Prenotazione ed acquisto online



**Acquistali online**

**CONSULTA  
IL PROGRAMMA**

**ACQUISTA I CORSI  
DI FORMAZIONE**

**REGISTRATI  
GRATUITAMENTE**

Organizzato in collaborazione con  
le riviste **Ambiente & Sicurezza sul Lavoro** e **Antincendio** e l'**Istituto Informa**



contenuto innovativo

dimostrazione dell'efficacia dei risultati

esportabilità della buona pratica

utilizzo di tecnologie innovative e digitali

PREMIAZIONE



**Buone Pratiche**  
PER LA TUTELA della SALUTE&SICUREZZA

III EDIZIONE

7 NOVEMBRE

**ECOMONDO**  
The green technology expo.

IN COLLABORAZIONE CON



FONDAZIONE RUBES TRIVA  
SICUREZZA. LAVORO. AMBIENTE



UTILITALIA  
PROMUOVENDO L'UTILITÀ  
DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE



ITALIAN EXHIBITION GROUP

SCOPRI COME PARTECIPARE  
INVIA LA CANDIDATURA ENTRO IL 27 SETTEMBRE

**REGOLAMENTO**

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](mailto: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\\_ECOMONDO\\_PremioBuonePratiche.pdf](https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/Regolamento_ECOMONDO_PremioBuonePratiche.pdf)



**BANDO DI CONCORSO**  
**Premio Rubes Triva | VII ED.**

PER IL MIGLIOR ELABORATO DI NATURA SCIENTIFICA, TESI DI LAUREA MAGISTRALE E TESI DI DOTTORATO CONNESSE ALLA **tutela della salute e sicurezza sul lavoro, comunicazione e tutela ambientale**

**chi può presentare la domanda?**  
tutti i dipendenti delle Aziende aderenti ed i parenti di primo e secondo grado

INVIARE LA CANDIDATURA  
ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024

FONDAZIONE  
RUBES TRIVA  
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

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.

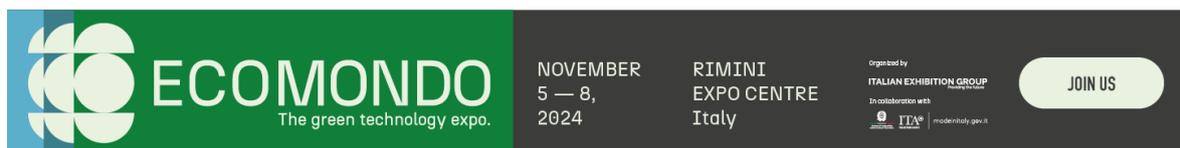
### Dettagli del Concorso:

- **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!** Invia la tua candidatura entro il **30 settembre**.

### Leggi il bando ed invia la candidatura:

[https://www.fondazionerubestriva.info/public/Bando-Premio-Rubes-Triva\\_ed.pdf](https://www.fondazionerubestriva.info/public/Bando-Premio-Rubes-Triva_ed.pdf)



La Fondazione Rubes Triva sarà presente alla fiera **Ecomondo** dal 5 all'8 novembre 2024 al **padiglione D8 stand 204-305** con tanti interessanti appuntamenti.

Rimani sintonizzato sui nostri canali social (Linkedin, Facebook, Instagram, Twitter e Youtube) e sul sito [www.fondazionerubestriva.info](http://www.fondazionerubestriva.info) per essere aggiornato.



### Seminari/Webinar in programma

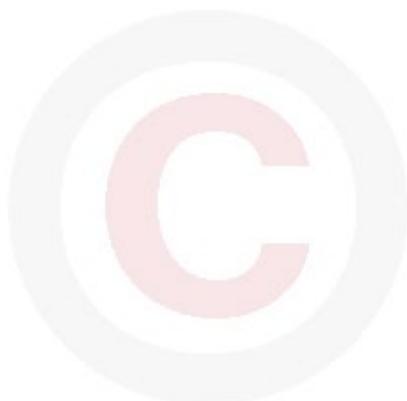
La Fondazione Rubes Triva calendarizza i primi due seminari della seconda edizione della **Scuola Alta Formazione "Alberto Andreani"**, fruibili sia da remoto tramite la piattaforma zoom che in presenza, stabilendo un'ottima occasione d'incontro conoscitivo; nello specifico:

- **Modulo A4 "Leadership e partecipazione"**, mercoledì **5 novembre 2024** ore 14.00 – 18.00, presso il Quartiere Fieristico di Rimini **Ecomondo, pad. D8 – stand 204-305** della Fondazione Rubes Triva;
- **Modulo A6 "Poteri e responsabilità dei principali attori della prevenzione: la vigilanza interna"**, giovedì **21 novembre 2024** ore 14.00 – 18.00, presso il 34° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di Bologna **Ambiente Lavoro 2024**, prossimamente verranno condivisi tutti i dettagli per raggiungerci.

Prossimamente verranno pubblicati i rispettivi programmi sui vari canali di comunicazione (Linkedin, Facebook, Instagram, Twitter e Youtube) e sul sito [www.fondazionerubestriva.info](http://www.fondazionerubestriva.info).

Per iscriversi da remoto è necessario andare sul sito della Fondazione ([www.fondazionerubestriva.info](http://www.fondazionerubestriva.info)) e cliccare su **Corsi e Seminari in programma**, successivamente cercare nella lista il seminario/webinar d'interesse e cliccare sul link del webinar; mentre per partecipare in presenza, stesso procedimento ma è necessario inviare un'email a [segreteria@fondazionerubestriva.it](mailto:segreteria@fondazionerubestriva.it) ed esprimere l'interesse del seminario al quale si desidera partecipare o ad entrambi e vi verranno fornite tutte le informazioni necessarie.

**I Seminari/Webinar costituiscono aggiornamento formativo per tutte le figure della sicurezza come Dirigenti, Formatori, RSPP/ASPP, RLS e Preposti.**



**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.