



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Luglio 2025**

Fondazione Rubes Triva

Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

InI, le nuove faq su formazione e rilascio della patente a crediti

Barbara Garbelli, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 giugno 2025

4

Lavoratore inviato all'estero, gli adempimenti per la tutela di salute e sicurezza

Iva Ilieva, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 26 giugno 2025

7

Orsini: incontro positivo, priorità a sicurezza e politiche industriali

Giorgio Pogliotti, Nicoletta Picchio, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Politica Economica", 27 giugno 2025

10

Linee di indirizzo 2025 per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare

Barbara Garbelli, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 25 giugno 2025

12

Piena operatività in vista per la patente a crediti

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 19 giugno 2025

15

Appalti pubblici, costi per sicurezza e manodopera in chiaro per tutti i concorrenti

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 19 giugno 2025

17

Confagricoltura, serve semplificazione norme per garantire sicurezza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor", 19 giugno 2025

19

Lombardia, inaugurato l'elenco regionale dei soggetti formatori

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 16 giugno 2025

20

Lavoro: accordo Confederazioni artigiane con Cgil, Cisl, Uil su sicurezza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor", 16 giugno 2025

24

Sicurezza nei luoghi di lavoro, decreto in arrivo entro luglio

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Imprese & Territori", 14 giugno 2025

25

Autotrasporto, i controlli dell'Ispettorato più mirati sulle aziende a rischio

Antonella Iacopini, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme & Tributi", 13 giugno 2025

27

Bando Isi Inail, aziende ammesse senza click day alla fase documentale

Roberto Lenzi, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi", 12 giugno 2025

29

Sicurezza sul lavoro, più formazione e sostegno alle imprese virtuose

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Primo Piano", 11 giugno 2025

31

Non punibile il finto autonomo senza patente

Antonella Iacopini, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Norme&Tributi", 11 giugno 2025

33

«Allerta caporalato nel Nord Ovest - Faro sui servizi esternalizzati»

Ivan Cimmarusti, Sara Monaci, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Primo Piano", 5 giugno 2025

35

SENTENZE

Illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto a causa di nocività delle mansioni

Rocchina Staiano, *Il Sole 24 Ore*, estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 24 giugno 2025

38

Il responsabile unico del procedimento comunale è responsabile del crollo dell'edificio*Giulio Benedetti, Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 16 giugno 2025*

43

Dlgs 231, l'ente risponde anche se il vantaggio non è quantificabile*Sandro Guerra, Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi", 16 giugno 2025*

46

L'ESPERTO RISPONDE

48

RASSEGNA NORMATIVA

51

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE**IV ED – Premio Buone Pratiche***Per la tutela della salute&Sicurezza*

52

VIII ED – Bando di concorso Premio Rubes Triva

53

II ED – Grande successo per Safety Love*Evento dedicato alla promozione della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro che unisce spettacolo e impegno civile*

54

IV ED – Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro*"Le nuove frontiere della sicurezza sul lavoro – Rischi e opportunità"*

55

La Carta di Urbino – per il benessere della persona che lavora**Gemellaggio tra la Carta di Urbino e la Carta di Lorenzo***Condivisione di principi ed intenti*

56

Chiusa in redazione il 1° luglio 2025

News & Approfondimenti

Inl, le nuove faq su formazione e rilascio della patente a crediti

Barbara Garbelli,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 26 giugno 2025

Alcune osservazioni sulla posizione dell'ispettorato nazionale del lavoro alla luce dell'accordo stato-regioni

In data 26 giugno 2025 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato un aggiornamento delle Faq inerenti il sistema della patente a crediti, introdotto ex articolo 27 del Dlgs 81/2008, fornendo chiarimenti interpretativi su alcune delle questioni maggiormente controverse, segnatamente in materia di obblighi formativi dei lavoratori.

La precisazione appare particolarmente rilevante anche in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio successivo, che ha significativamente modificato i paradigmi formativi in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Il chiarimento dell'INL sulla formazione "in itinere" e la richiesta della patente

In una delle nuove Faq, l'Ispettorato del Lavoro ha precisato che, ai fini della richiesta della patente a crediti, "qualora al momento della richiesta il percorso formativo sia stato avviato, ancorché non completato, è possibile procedere mediante autodichiarazione circa la regolarità dell'adempimento formativo, a condizione che l'effettivo avvio del percorso stesso risulti documentato o comunque provato".

La formulazione adoperata dall'INL ha suscitato perplessità tra gli operatori del settore, in quanto sembra discostarsi – almeno sul piano della stretta interpretazione letterale – dalla previsione dell'articolo 37, comma 2, del Dlgs 81/2008, nonché dalle disposizioni ora contenute nel nuovo Accordo Stato-Regioni. Quest'ultimo, infatti, ha cristallizzato l'obbligo di effettuare la formazione generale e specifica del lavoratore "preventivamente o contestualmente" rispetto all'instaurazione del rapporto di lavoro o, in caso di somministrazione, all'inizio della prestazione.

La logica sottesa al sistema è quella di garantire la piena e tempestiva idoneità del lavoratore ad operare in ambienti potenzialmente pericolosi, sin dal primo giorno di impiego, in aderenza ai principi di effettività e prevenzione che

ispirano l'intera normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'apparente discrasia tra formazione preventiva e rilascio della patente: interpretazione sistematica

Occorre tuttavia leggere la posizione dell'INL alla luce della ratio e della finalità proprie dell'istituto della patente a crediti. Ai sensi dell'articolo 27 del Dlgs 81/2008, la patente costituisce un prerequisito per l'accesso nei cantieri temporanei o mobili, e la sua richiesta deve avvenire ante operam, cioè prima dell'effettivo ingresso in cantiere.

Da ciò discende che l'INL, attraverso il chiarimento in esame, ha inteso consentire ai datori di lavoro di avanzare tempestivamente l'istanza di rilascio della patente anche qualora il processo formativo dei lavoratori neofiti non sia ancora ultimato, purché risulti formalmente avviato. Tale opzione appare funzionale a garantire una corretta organizzazione delle attività aziendali, scongiurando sanzioni collegate alla posizione di regolarità aziendale al momento della richiesta della patente stessa.

Rimane fermo, tuttavia, che l'avvenuto rilascio della patente in presenza di formazione "in corso" non legittima in alcun modo l'adibizione effettiva dei lavoratori alle proprie mansioni prima del completamento dell'intero ciclo formativo. In tal caso, infatti, troverebbe applicazione il regime sanzionatorio ordinario, con conseguente emissione di provvedimenti ispettivi, inclusa la sospensione dell'attività per i lavoratori che non hanno completato la formazione, ai sensi dell'Allegato I del Dlgs 81/2008.

Superamento del periodo transitorio: la formazione non può più essere "dilazionata"

Giova inoltre rammentare che l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 ha abrogato espressamente le disposizioni transitorie contenute nel previgente Accordo del 21 dicembre 2011, in particolare il paragrafo 10, che consentiva – in via eccezionale – il completamento della formazione entro sessanta giorni dall'assunzione, laddove l'erogazione non fosse immediatamente realizzabile.

Con la nuova disciplina, viene dunque meno la possibilità di beneficiare di una sorta di "finestra" temporale entro cui ottemperare all'obbligo formativo, imponendosi invece un adempimento istantaneo e non differibile. Il legislatore ha dunque inteso rafforzare l'effettività della tutela prevenzionistica, eliminando ogni margine di elasticità che in passato poteva costituire un fattore di rischio sistemico.

Effetti sul mantenimento della patente e conseguenze in caso di dichiarazioni non veritiere

Particolare attenzione merita il profilo sanzionatorio connesso alla gestione della patente a crediti. L'articolo 27, comma 4, del Dlgs 81/2008 dispone che la patente è soggetta a revoca qualora, a seguito di controlli successivi al rilascio, venga accertata la non veridicità delle dichiarazioni rese in fase di istanza, ivi compresa quella relativa al possesso dei requisiti formativi.

La revoca della patente comporta l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di operare nei cantieri per un periodo di dodici mesi, decorso il quale sarà possibile richiedere una nuova patente, previo assolvimento di tutti i requisiti prescritti.

Pertanto, l'eventuale falsa attestazione circa l'avvenuto avvio della formazione costituisce non solo illecito amministrativo, ma anche causa di decadenza dal sistema autorizzativo, con impatti rilevanti sulla continuità operativa dell'impresa e, nei casi più gravi, con possibili risvolti penalistici.

Conclusioni

Il chiarimento fornito dall'INL si inserisce in un quadro normativo in profonda evoluzione, caratterizzato da una crescente attenzione alla cogenza degli obblighi formativi quali strumenti di prevenzione primaria. Se da un lato tale apertura interpretativa consente di contemperare esigenze di flessibilità operativa con il rispetto della legalità formale, dall'altro lato impone un rigoroso controllo sull'effettività della formazione, che deve restare requisito indefettibile per l'operatività nei cantieri.

Alla luce di quanto esposto, appare essenziale che i datori di lavoro strutturino tempestivamente piani formativi certi e documentabili, evitando soluzioni dilatorie che potrebbero rivelarsi, alla prova dei fatti, non solo inefficaci ma anche pregiudizievoli sotto il profilo giuridico e organizzativo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Lavoratore inviato all'estero, gli adempimenti per la tutela di salute e sicurezza

Iva Ilieva,*

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 26 giugno 2025

L'invio del lavoratore all'estero richiede accorgimenti particolari quali la valutazione dei rischi paese, un'adeguata formazione e informazione e la vigilanza continua, anche medica

Al giorno d'oggi le imprese sono sempre più attente ai vari obblighi di compliance, al welfare e al work-life balance, ma per garantire il benessere dei lavoratori bisogna assicurare, in primo luogo, la loro salute e sicurezza sul lavoro.

Questa esigenza è fortemente sentita a livello sociale e politico. Infatti, il Ministro del Lavoro, Marina Calderone, ha ribadito che "La sicurezza sul lavoro è un tema di tutti, che dev'essere affrontato in modo serio, concreto e costruttivo. È anche una preoccupazione e una priorità del governo fin dai primi mesi del suo insediamento".

Chiaramente i settori più critici e con maggiori rischi sono quelli dell'edilizia, della logistica e dell'agricoltura, ma non bisogna dimenticarsi anche degli obblighi specifici che il datore di lavoro ha nei confronti dei propri dipendenti in caso di loro invio all'estero.

A questo proposito la Società Italiana di Medicina del Lavoro ha pubblicato alcuni mesi fa le linee guida aggiornate per la gestione dei lavoratori all'estero dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro.

Il documento, il cui scopo principale è quello di fornire indicazioni in merito all'attività del Medico Competente, fornisce molti spunti pratici e utili anche per i datori di lavoro circa la corretta gestione e la tutela della salute dei propri dipendenti. Tale corretta gestione si colloca nell'ambito della più ampia responsabilità datoriale in termini di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, il datore di lavoro è obbligato non solo al rispetto delle particolari misure imposte dalla legge e dai regolamenti in materia antinfortunistica, ma anche all'adozione di tutte le misure che risultino, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore (articolo 2087 c.c.).

Un primo aspetto della gestione della salute e sicurezza dei lavoratori inviati

all'estero riguarda la valutazione del rischio paese, ovvero delle condizioni di rischio endemiche di tipo biologico, socioculturale, politico e di sicurezza nello stato estero. Vanno valutati, in questo senso, il microclima, le turbolenze sociopolitiche o gli eventi bellici, così come le disponibilità del servizio sanitario locale.

Oltre a valutare questi rischi generici, si ricorda l'importanza di valutare il rischio per la salute e sicurezza derivante dalle specifiche attività connesse con la mansione, così come dal luogo specifico nel quale verrà svolta l'attività lavorativa.

Altro aspetto fondamentale da considerare è il rischio logistico: bisogna analizzare le infrastrutture con riferimento all'accesso e all'uscita dal paese estero e ai diversi siti lavorativi ivi collocati.

Non va, inoltre, sottovalutato il rischio derivante dal contesto socioculturale, specialmente per le usanze sociali dettate da contesti politici o religiosi, così come da differenze di genere.

Una volta effettuata la valutazione del Rischio Paese, vi è l'obbligo di informativa e formazione specifiche nei confronti del lavoratore e ad eseguire la valutazione del suo stato di salute. In questa occasione il Medico Competente dovrà illustrare al lavoratore anche tutte le vaccinazioni e profilassi richieste per il paese di destinazione e dovrà informarlo circa la presenza o la possibilità di importare eventuali farmaci che assume in maniera abituale. Il datore di lavoro deve, inoltre, informare il lavoratore in merito alle strutture da contattare in caso di necessità di assistenza sanitaria.

Durante la permanenza del lavoratore nello stato estero, il datore di lavoro è tenuto ad implementare un sistema di monitoraggio per assicurare la vigilanza continua e intervenire in caso di necessità.

Al termine del viaggio potrebbe essere necessario visitare il lavoratore e valutare il suo stato di salute, specialmente in caso di sintomi o segni connessi con l'esposizione a rischi ambientali.

In conclusione, è evidente che l'invio del lavoratore all'estero richiede degli accorgimenti particolari nell'ambito della sicurezza sul lavoro, quali la valutazione dei rischi che ne derivano, un'adeguata formazione e informazione e la vigilanza continua, anche medica.

Tutto ciò richiede una pianificazione tempestiva e investimento concreto, sia in termini monetari che di tempo, ma la corretta implementazione di tale processo non solo garantirà la tranquillità del datore di lavoro, ma contribuirà

al raggiungimento dell'obiettivo fondamentale e di interesse sociale di tutelare la salute e il benessere dei lavoratori.

**Iva Ilieva, Associate Partner, Consulente del Lavoro, Rödl & Partner*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Orsini: incontro positivo, priorità a sicurezza e politiche industriali

Giorgio Pogliotti, Nicoletta Picchio,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Politica Economica", 27 giugno 2025

Un incontro durato quasi tre ore, a riprova della volontà di riannodare il dialogo, e dei tanti temi, importanti, in agenda. Ieri pomeriggio Confindustria e sindacati si sono ritrovati al tavolo: per Confindustria il presidente, Emanuele Orsini, con il vicepresidente per il Lavoro e le Relazioni industriali, Maurizio Marchesini, e il direttore generale, Maurizio Tarquini. Per Cgil, Cisl e Uil i tre segretari generali, Maurizio Landini, Daniela Fumarola e Pierpaolo Bombardieri.

È la prima volta, da anni, che i tre leader di Cgil, Cisl e Uil, rispondono unitariamente alla richiesta di un incontro da parte di Confindustria. Del resto, Orsini l'aveva sottolineato più volte nelle scorse settimane ed anche nell'assemblea del 27 maggio: è fondamentale il metodo del dialogo per arrivare a risultati condivisi ed efficaci, un dialogo unitario, con tutte e tre le sigle. «Giornata positiva, si è discusso di moltissimi temi di interesse delle imprese e dei lavoratori, ovviamente capitolo numero uno salute e sicurezza che è interesse di tutti, per noi è al centro: abbiamo bisogno di fare prevenzione sugli incidenti sul lavoro, per noi è fondamentale», ha detto Orsini, uscendo dalla foresteria di Confindustria in via Veneto, a Roma. «Altro tema sono le politiche industriali del nostro paese. Ma non solo: abbiamo parlato anche di Europa, di dazi, di moltissimi argomenti inerenti alla crescita del paese, di relazioni industriali che sono al centro», ha continuato, sottolineando l'importanza dell'appuntamento: «Positivo il confronto, soprattutto era tanto tempo che non ci si incontrava tutti insieme. Positivo essere insieme, per la crescita e il futuro del paese». Ora si andrà avanti: «Sui temi che oggi abbiamo individuato in comune, politica industriale, salute, sicurezza relazioni industriali, costruiremo un percorso di incontri per analizzare i temi che sono condivisi tra tutti noi», ha aggiunto ancora il presidente di Confindustria, che, rispondendo ad una specifica domanda sul contratto dei metalmeccanici, si è detto «fiducioso» che nei prossimi giorni si possa riattivare il tavolo interrotto dallo scorso 12 novembre.

Per il leader della Cgil, Maurizio Landini, si è «sicuramente riattivato un confronto che dovremo esplicitare sui vari argomenti di cui abbiamo discusso, dovremo affrontare i temi degli accordi interconfederali, a partire dal Patto della fabbrica, il tema della salute e della sicurezza ha un elemento di centralità e si porta con sé il tema degli appalti, delle relazioni industriali e

della rappresentanza». Per Landini c'è anche il «tema dei tavoli contrattuali che devono ripartire e siamo cautamente ottimisti che ripartiranno nei prossimi giorni, a partire dal tavolo con Federmeccanica».

Ha giudicato «importante» l'incontro la segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola: «Abbiamo ripreso - ha sottolineato - un percorso molto utile per il Paese, per le persone che noi rappresentiamo. Abbiamo l'esigenza di unire le forze su questioni che ci uniscono e ci siamo dati come obiettivo quello di proseguire in questo confronto, nelle prossime settimane affronteremo un'agenda di temi» perché «il Paese ha bisogno di risposte, i lavoratori, le imprese hanno bisogno di trovare un fronte comune ed è quello il nostro auspicio». Sul capitolo contrattuale, la leader della Cisl ha aggiunto: «Accogliamo con favore l'ottimismo espresso da Confindustria sulla possibile riapertura del tavolo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. È un segnale positivo che deve tradursi in una ripresa concreta del dialogo, con la firma anche per i Ccnl delle telecomunicazioni e dei multiservizi».

Per il numero uno della Uil, Pierpaolo Bombardieri, se «l'incontro tra Confindustria e sindacati si fosse svolto prima sarebbe stato meglio, però è stato assolutamente positivo. Penso che le parti sociali debbano dare un contributo propositivo a questo paese. Abbiamo trattato tutti gli argomenti che riguardano lavoratori, aziende e il futuro di questo Paese», la «sicurezza sul lavoro è la priorità per tutti. Muore ancora troppa gente, stiamo facendo uno sforzo per capire cosa si può fare in più, ognuno per la propria parte, ovviamente. Si è parlato anche di politiche industriali, viviamo un momento molto complicato, alcune dinamiche sono determinate dalle politiche globali anche fuori dall'Europa. Abbiamo cominciato a ragionare su questi temi e lo continueremo a fare nelle prossime settimane, con un auspicio positivo sull'apertura di tavoli contrattuali».

IL PRECEDENTE

A Bologna all'assemblea annuale di Confindustria a Bologna, il 27 maggio, il presidente di Confindustria Emanuele Orsini si è brevemente intrattenuto, insieme al vicepresidente Maurizio Marchesini, con i segretari di Cgil e Uil, rispettivamente Maurizio Landini e Pierpaolo Bombardieri. La leader della Cisl Daniela Fumarola era andata via, perché attesa al congresso Fisascat a Livorno. In quell'occasione si è fissata la data dell'incontro del 26 giugno per riavviare il confronto tra le parti sociali dai temi della sicurezza sul lavoro, delle politiche industriali, delle relazioni industriali con la semplificazione contrattuale e il contrasto ai contratti pirata

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Linee di indirizzo 2025 per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare

Barbara Garbelli,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 25 giugno 2025

Il documento "Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare", approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 19 giugno 2025, si colloca nel più ampio processo di rafforzamento delle politiche di prevenzione in materia di salute e sicurezza del lavoro, in un contesto ambientale profondamente segnato dalle trasformazioni climatiche in atto. L'innalzamento delle temperature medie stagionali, l'intensificarsi dei fenomeni estremi e l'ampia diffusione di mansioni outdoor o in ambienti indoor termicamente sfavorevoli rendono ormai ineludibile l'integrazione del rischio da calore e da radiazione solare nei sistemi aziendali di valutazione e gestione dei rischi.

Le nuove Linee di indirizzo forniscono un quadro di riferimento organico, aggiornato e operativo, applicabile trasversalmente a tutti i settori produttivi, con articolazioni settoriali specifiche per agricoltura, edilizia e logistica: si configurano, di fatto, come una sintesi condivisa delle migliori pratiche regionali esistenti, aggiornate alla luce degli standard internazionali e degli strumenti tecnico-scientifici attualmente disponibili.

L'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione del rischio da esposizione al calore e alla radiazione solare discende direttamente dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, che impone l'inclusione di tutti i rischi, ivi compresi quelli fisici, nella valutazione aziendale. La normativa di riferimento, pur in assenza di un capo specificamente dedicato a microclima e radiazione solare nel Titolo VIII, richiama l'applicazione degli artt. 180 e ss., unitamente all'Allegato IV, con particolare riferimento ai requisiti ambientali dei luoghi di lavoro e alle condizioni di comfort termoigrometrico.

La valutazione deve essere reiterata con cadenza almeno quadriennale (art. 181, c. 2), e ogniqualvolta sopraggiungano modifiche organizzative, impiantistiche o ambientali tali da inficiarne la validità.

Il documento pubblicato dalla Conferenza delle Regioni propone un approccio multilivello alla valutazione del rischio da esposizione al calore e alla radiazione solare, articolato in:

- analisi preliminare tramite checklist strutturate (si veda la griglia a pag. 6 del

documento), finalizzate a individuare rapidamente eventuali criticità legate a temperatura, umidità, ventilazione, esposizione solare e sforzo fisico;

- valutazione tecnico-strumentale, attraverso indici previsionali (Heat Index – HI; indice WBGT – Wet Bulb Globe Temperature) e modelli bio-matematici di calcolo dello stress termico (metodo PHS – Predicted Heat Strain);
- analisi dei dati storici e previsionali disponibili attraverso le piattaforme Workclimate (istituita già negli scorsi anni da Inail) e Portale Agenti Fisici.

L'utilizzo combinato di tali strumenti consente una valutazione dinamica e adattiva del rischio, anche in contesti operativi variabili o ambienti "ibridi", nei quali convivano condizioni indoor e outdoor.

Le misure raccomandate sono suddivise in tre macrocategorie:

- organizzative, che consistono nella modifica degli orari di lavoro per evitare le fasce termiche critiche, rotazione del personale, pianificazione delle pause in ambienti termicamente moderati, installazione di punti ristoro con acqua fresca, limitazione del lavoro solitario;
- tecniche e ambientali, che prevedono l'adozione di dispositivi ombreggianti, climatizzazione o ventilazione localizzata, schermature solari, adeguamento dell'abbigliamento tecnico e sostituzione di DPI incompatibili con la traspirazione corporea;
- formative e sanitarie, caratterizzate da informazione e formazione obbligatorie, anche in lingua comprensibile ai lavoratori, sorveglianza sanitaria mirata per soggetti suscettibili, gestione del piano di emergenza con indicazione dei riferimenti per il primo soccorso e dei protocolli di intervento.

Le Linee di indirizzo dedicano ampio spazio, come premesso, a tre comparti ad alta vulnerabilità climatica:

Agricoltura

La tutela dei lavoratori stagionali richiede un accesso più semplice ed immediato al sistema di sorveglianza sanitaria, l'adozione di abiti tecnici a protezione UV, la previsione di pause frequenti in zone ombreggiate, la sensibilizzazione all'idratazione e all'autoprotezione.

Edilizia

Nel settore delle costruzioni, le misure di prevenzione devono essere integrate nei Piani di Sicurezza e Coordinamento (PSC) e nei Piani Operativi di Sicurezza (POS), con indicazioni dettagliate sulle modifiche orarie, le pause climatizzate, l'uso di DPI tecnici, le modalità di aggiornamento del personale e

l'organizzazione dei soccorsi.

Logistica

Ambienti spesso non climatizzati e di grande volumetria rendono i magazzini luoghi ad alto rischio. Le schede tecniche suggeriscono la gestione differenziata dei microclimi, la disponibilità di impianti localizzati, la riduzione degli sbalzi termici, il coordinamento tra aziende operanti in appalto attraverso aggiornamenti del DUVRI e la programmazione delle attività sulla base delle previsioni climatiche.

Il documento condiviso dalla Conferenza delle Regioni segna un significativo avanzamento nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in risposta a uno dei principali rischi emergenti del nostro tempo. Le linee di indirizzo non hanno valenza cogente, ma si configurano quale standard tecnico di riferimento per la predisposizione delle misure preventive e protettive di cui agli articoli 15 e 28 del D.Lgs. 81/2008.

Tuttavia, anche sulla scorta delle indicazioni già fornite gli ultimi tre anni da Inps (per il riconoscimento della cassa integrazione ordinaria in condizioni di calore estremo) e dalle singole Regioni (che hanno pubblicato ordinanze che vietano le attività lavorative in casi di calore estremo, rilevato e percepito), l'intervento della Conferenza delle Regioni si configura come un vero e proprio presidio di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In attesa di pubblicazione del decreto-legge a cui sta lavorando il Legislatore, queste previsioni devono essere prese in considerazione dal datore di lavoro e dai soggetti della sicurezza nella valutazione dei rischi aziendali, nell'organizzazione del lavoro e nella cultura della sicurezza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Piena operatività in vista per la patente a crediti

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi Plus Lavoro", 19 giugno 2025

Dopo il via libera del Garante privacy, il portale gestito dall'Ispettorato può andare a regime

Con il via libera del Garante privacy arrivato tramite il parere 284/2025 dello scorso 21 maggio, può andare a regime il portale della patente a crediti introdotta dal decreto-legge 19/2024.

Il parere riguarda il provvedimento dell'Ispettorato nazionale del lavoro che regola le modalità di condivisione delle informazioni riguardante la patente a crediti delle singole aziende tenute a richiedere questo documento per operare nei cantieri. Tali informazioni devono essere accessibili ai titolari della patente o ai loro delegati; alle pubbliche amministrazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (anche territoriale), agli organismi paritetici iscritti nel repertorio nazionale, ai responsabili dei lavori, ai coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori, a chi intende affidare lavori o servizi a imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri.

Tutte questi soggetti possono accedere al portale tramite Spid, carta di identità elettronica o sistemi equivalenti di autenticazione, ma le informazioni visualizzabili sono differenziate in relazione al loro ruolo. In pratica ognuno può vedere quanto di sua competenza, mentre i dati, nella loro totalità, includono:

- ragione sociale/nome cognome del lavoratore autonomo;
- codice fiscale e Paese dell'impresa o del lavoratore autonomo;
- nome e cognome, codice fiscale, ruolo (legale rappresentante/delegato) del richiedente la patente;
- numero, data di rilascio e stato (attiva o sospesa, e fine della sospensione) della patente;
- punteggio iniziale e attuale;
- eventuali provvedimenti adottati, crediti decurtati e data della decurtazione.

Il Garante della privacy, con il provvedimento del 21 maggio, a seguito anche di interlocuzioni con l'Inl, ha dato il via libera al provvedimento dell'Ispettorato con due condizioni relative le modalità di conservazione delle password e i dati relativi al tracciamento delle operazioni. Disposizioni che sono state recepite dall'Inl. Tant'è che il portale dovrebbe essere oggetto di una presentazione ufficiale già la settimana prossima.

In una prima fase il sistema di gestione della patente è stato attivato prevedendo solo il riconoscimento dei 30 crediti iniziali per tutti. La possibilità di aggiungerne ulteriori, come concesso dalla normativa, in base a caratteristiche del richiedente o attività svolte, è stata rinviata in quanto, come ha spiegato qualche tempo fa Danilo Papa, direttore dell'Inl, la valorizzazione dei crediti aggiuntivi comportava la necessità di regolare l'accesso alle relative informazioni in base alla qualifica del soggetto interrogante il sistema. Cosa che è avvenuta con il provvedimento dell'ispettorato che ha ricevuto il via libera dal Garante della privacy il 21 maggio.

Nel frattempo, è andato a regime il Portale nazionale del sommerso, per il quale l'obiettivo di avvio era fissato al 30 maggio. L'Inl ha confermato che il sistema è in funzione e viene alimentato con i dati dei diversi organi di vigilanza. Questo traguardo, a sua volta, dovrebbe consentire di rendere operativa, nei prossimi mesi, la lista di conformità, introdotta anch'essa dal decreto-legge 19/2024.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Appalti pubblici, costi per sicurezza e manodopera in chiaro per tutti i concorrenti

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 19 giugno 2025

La Corte costituzionale, sentenza n. 80 depositata oggi, ha bocciato la legge della Provincia di Bolzano che richiedeva l'indicazione al solo concorrente primo in graduatoria.

La Corte costituzionale, con la sentenza numero 80 depositata oggi, ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 22, comma 13, della legge della Provincia di Bolzano numero 2 del 2024. La disposizione, impugnata dal Presidente del Consiglio dei ministri, prevede che in fase di procedura di gara la stazione appaltante richieda al solo concorrente collocatosi primo in graduatoria di indicare il costo della manodopera e del personale nonché gli oneri aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Corte ha ritenuto sussistente il contrasto con le disposizioni del codice dei contratti pubblici che prevedono sia la specifica indicazione nell'offerta economica, da parte di tutti i concorrenti, dei costi della manodopera e della sicurezza a pena di esclusione dell'operatore dalla procedura di gara (articolo 108, comma 9), sia la verifica a opera della stazione appaltante dell'offerta che appaia anormalmente bassa sulla base di tali indicazioni (articolo 110, comma 1).

Risulta così vanificata – ha osservato la Corte – la ratio dell'obbligo dichiarativo e dell'automatica esclusione dalla gara in caso di mancata dichiarazione, che rispondono alla finalità perseguita dal nuovo codice dei contratti pubblici di rafforzare gli strumenti di tutela dei lavoratori, di responsabilizzare gli operatori economici e di rendere più agevoli ed efficaci gli strumenti di vigilanza e controllo. Si consente alla stazione appaltante, in tal modo, di verificare con trasparenza ed ex ante, sulla base dei costi dichiarati nella stessa offerta, come gli operatori siano giunti a formulare il prezzo, evitando un pregiudizio alla tutela del lavoro.

La Corte ha osservato, altresì, che tutte le disposizioni del codice dei contratti pubblici riguardanti le procedure di affidamento sono riconducibili alla materia della tutela della concorrenza e costituiscono norme fondamentali di riforma economico-sociale, attuative anche di obblighi internazionali nascenti dalla partecipazione dell'Italia all'Unione europea, che il legislatore provinciale deve rispettare – in forza del richiamo fatto dall'articolo 8 dello statuto speciale al

precedente articolo 4 – nell’esercizio delle sue competenze legislative primarie.

Di conseguenza, il contrasto della disposizione impugnata con gli articoli 108, comma 9, e 110, comma 1, del codice dei contratti pubblici determina il superamento dei limiti posti da tali norme fondamentali di riforma economico-sociale alla competenza legislativa primaria della Provincia autonoma di Bolzano nella materia «lavori pubblici di interesse provinciale», ex articolo 8, primo comma, numero 17), dello statuto speciale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Confagricoltura, serve semplificazione norme per garantire sicurezza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor", 19 giugno 2025

“Abbiamo una normativa per la sicurezza sul lavoro molto avanzata che, però, ha bisogno di una coraggiosa operazione di semplificazione per rendere effettive le garanzie di sicurezza”. Lo ha detto il direttore generale di Confagricoltura, Roberto Caponi, intervenuto a un incontro sulla sicurezza sul lavoro organizzato a Roma da Forza Italia. “Gli sforzi messi in campo in questi anni stanno dando i loro frutti e la riduzione del numero degli infortuni lo dimostra. Dobbiamo tuttavia riconoscere che c’è ancora tanta strada da fare, ad esempio sul fronte dei casi di infortunio nel percorso casa-lavoro e viceversa”. In agricoltura, ha aggiunto, la priorità è ridurre i rischi correlati ai mezzi agricoli obsoleti. “Il settore ha bisogno di incentivi per il rinnovo delle macchine con modelli più moderni. Le statistiche ci dicono che la maggior parte degli incidenti vede coinvolti trattori. Altrettanto importante – ha concluso – è la questione della formazione degli addetti. In agricoltura il 30% dei lavoratori proviene da altri Paesi, spesso extra-Ue. È necessario quindi investire di più in formazione ma è fondamentale che i finanziamenti non siano soggetti al de minimis”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Lombardia, inaugurato l'elenco regionale dei soggetti formatori

Giorgio Pogliotti,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 16 giugno 2025

Prima attuazione operativa dell'Accordo Stato-Regioni del 2025

Con l'istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori, la Regione Lombardia avvia ufficialmente il percorso attuativo delle disposizioni contenute nell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 in materia di formazione obbligatoria in salute e sicurezza sul lavoro. Tale intervento rappresenta il primo tassello di un processo di normazione secondaria a livello territoriale, destinato a rafforzare la qualificazione degli enti formatori e a intensificare i meccanismi di controllo sull'effettività e la qualità dell'offerta formativa, in coerenza con gli indirizzi tracciati al punto 1.2 dell'Accordo. L'elenco regionale, in questo contesto, si configura come presidio strategico per la promozione della trasparenza, della legalità e dell'uniformità applicativa, consentendo al contempo – come espressamente previsto nella Premessa dell'Accordo – l'adozione da parte delle Regioni di misure migliorative rispetto allo standard nazionale.

Inquadramento normativo e politico-istituzionale

La Deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia n. XII/4499, approvata in data 3 giugno 2025, si inserisce in una strategia di lungo periodo tesa a rafforzare la cultura della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso strumenti normativi e operativi di nuova concezione: trova fondamento nell'art. 37 del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, ma soprattutto recepisce gli indirizzi innovativi contenuti nell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, n. 59, il quale ha profondamente rivisitato l'architettura formativa in materia di salute e sicurezza. La cornice di riferimento è ulteriormente arricchita dalle pianificazioni pluriennali nazionali e regionali: il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, il Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025 e il Piano Regionale per la tutela della salute e sicurezza 2022-2025 convergono nel delineare un assetto integrato e intersettoriale delle politiche formative, sanitarie e occupazionali.

Finalità del Protocollo d'intesa

Lo schema di Protocollo d'intesa allegato alla deliberazione si configura come strumento d'indirizzo di rilevanza strategica, finalizzato a promuovere una

formazione più efficace, tracciabile e integrata nei processi di prevenzione. La formazione, secondo quanto previsto, dovrà essere sempre più aderente al rischio effettivo connesso alle mansioni lavorative, come desunto dalla valutazione aziendale dei rischi, e dovrà conformarsi ai contenuti minimi definiti dall'Accordo Stato-Regioni del 2025. Particolare enfasi viene posta sul superamento della formazione meramente teorica o veicolata a distanza, per privilegiare metodologie didattiche che prevedano esercitazioni pratiche, momenti esperienziali e modalità in presenza.

Un ulteriore obiettivo è rappresentato dall'introduzione di meccanismi strutturati di tracciabilità e portabilità degli attestati, che verranno strutturati nel rispetto delle previsioni del Reg. UE2016/679 in tema di privacy, con lo scopo di costituire una sorta di "fascicolo formativo regionale" che accompagni il lavoratore nel suo percorso professionale. Questo sistema archivistico digitale, che prenderà forma in un repository regionale, sarà in grado di certificare la validità della formazione ricevuta, prevenire duplicazioni inutili e garantire l'immediata spendibilità dei crediti in ambiti lavorativi diversi.

Infine, il Protocollo intende potenziare in modo significativo la funzione di vigilanza da parte degli enti preposti, come le ATS e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Attraverso l'accesso diretto alla banca dati regionale, tali organismi potranno effettuare controlli documentali e ispettivi fondati su dati oggettivi, assicurando una vigilanza più mirata e tempestiva.

Governance e partecipazione delle parti sociali

Il documento si distingue per il suo impianto concertativo, espressione di un dialogo istituzionalizzato tra la Regione Lombardia, le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL), le associazioni datoriali maggiormente rappresentative e le direzioni generali competenti in materia di Welfare, Istruzione, Formazione e Lavoro. Questo assetto condiviso prende corpo attraverso l'istituzione di un Tavolo Tecnico, strutturato in forma paritetica, il quale avrà il compito di definire le linee operative per l'attuazione del Protocollo: entro la fine del mese di giugno 2026, il Tavolo dovrà redigere un cronoprogramma vincolante, che disciplini le modalità attuative dell'accordo, compresi i requisiti minimi cui dovranno attenersi i soggetti formatori.

Tali requisiti concerneranno sia le competenze dei docenti, che dovranno essere comprovate da titoli accademici o professionali adeguati, sia l'organizzazione didattica, che dovrà limitare l'uso della FAD a specifiche condizioni. Inoltre, il Tavolo avrà la responsabilità di monitorare costantemente l'efficacia del sistema informatico regionale e di redigere un piano mirato a valenza regionale, funzionale alla diffusione delle buone pratiche formative.

Strumento operativo: la piattaforma informatica regionale

Come anticipato, l'elemento centrale dell'intero impianto è la piattaforma digitale che la Regione intende sviluppare come infrastruttura di raccolta, gestione e consultazione dei dati formativi. La struttura sarà articolata in tre macrofunzionalità: in primo luogo, conterrà un elenco unico dei soggetti abilitati all'erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza, soggetti che potranno operare in Lombardia solo previa registrazione e verifica dei requisiti.

In secondo luogo, la piattaforma fungerà da registro ufficiale dei percorsi formativi svolti, consentendo il caricamento dei dati relativi a ciascun corso, ivi compresi i programmi, le modalità didattiche, i docenti coinvolti, la durata e gli attestati rilasciati. L'intero ciclo formativo sarà dunque oggetto di un processo di digitalizzazione che garantirà trasparenza, uniformità e sicurezza, anche attraverso l'adozione di strumenti di firma digitale e la produzione di attestati in formato elettronico.

Infine, sarà prevista una specifica sezione ad accesso riservato per gli organi ispettivi, che potranno interrogare in tempo reale la banca dati al fine di verificare la conformità dei percorsi formativi e degli attestati rilasciati rispetto alla normativa vigente. Non mancherà, in questo contesto, un'analisi di impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA) in conformità con il Regolamento UE 2016/679.

Cornice legislativa regionale di supporto

A sostegno del nuovo assetto, la Giunta Regionale si impegna ad avviare l'iter per l'approvazione di una legge regionale che formalizzi l'istituzione del repository e dell'elenco unico dei soggetti formatori. Tale intervento normativo non avrà solo una funzione ricognitiva, ma introdurrà anche un sistema sanzionatorio articolato, volto a contrastare le condotte omissive o fraudolente, come l'assenza di registrazione dei corsi o la falsificazione degli attestati.

La legge potrà prevedere che i proventi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative siano reinvestiti in progetti formativi di interesse collettivo, da definirsi in sinergia con le rappresentanze sindacali e datoriali. Particolare attenzione sarà dedicata al rafforzamento del ruolo del Comitato Regionale di Coordinamento, previsto dall'art. 7 del D.Lgs 81/2008, il quale diverrà l'organo di regia e raccordo del sistema lombardo di prevenzione.

Implicazioni per i professionisti della salute e sicurezza

Il nuovo impianto delineato dalla D.G.R. n. XII/4499 comporterà, per tutti gli operatori del settore – consulenti HSE, RSPP, formatori, auditor – una

significativa riconfigurazione delle modalità di progettazione, gestione e rendicontazione delle attività formative. I percorsi dovranno essere sempre più basati sullo sviluppo effettivo di competenze, anziché su meri adempimenti formali, e dovranno integrare momenti applicativi e pratici, coerenti con la specificità dei rischi aziendali.

Sotto il profilo gestionale, sarà necessario predisporre strumenti idonei a garantire l'interoperabilità tra i sistemi informativi aziendali e la piattaforma regionale, in modo da evitare discrasie documentali o perdite di informazioni rilevanti. La disponibilità di una banca dati strutturata e consultabile anche in fase ispettiva implicherà un aumento della responsabilità professionale e della trasparenza, imponendo una maggiore cura nella documentazione e nella conservazione delle evidenze formative.

Accanto a questi obblighi, si profilano però anche opportunità concrete. La possibilità di accedere a dati comparativi su base regionale potrà consentire ai professionisti più attenti di calibrare le proprie proposte formative in funzione degli standard di settore, innalzando la qualità complessiva delle prestazioni offerte e migliorando l'impatto preventivo della formazione.

Conclusioni

La deliberazione della Giunta Regionale e il relativo schema di Protocollo segnano una svolta significativa nell'architettura formativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, introducendo principi e strumenti di governance fondati su trasparenza, qualità, tracciabilità e corresponsabilità istituzionale. La Lombardia si propone, così, come laboratorio di sperimentazione di un modello evoluto di prevenzione, capace di coniugare l'innovazione tecnologica con il rigore normativo e il coinvolgimento delle parti sociali.

Per i professionisti del settore, si apre una fase densa di cambiamenti, nella quale sarà indispensabile rafforzare le competenze metodologiche, aggiornare le pratiche didattiche e presidiare con attenzione crescente gli aspetti documentali e informatici. Soltanto un approccio integrato e lungimirante potrà garantire la piena attuazione delle ambiziose finalità del Protocollo lombardo, traducendole in un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro e in una riduzione stabile degli eventi infortunistici sul territorio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Lavoro: accordo Confederazioni artigiane con Cgil, Cisl, Uil su sicurezza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Radiocor", 16 giugno 2025

A conclusione di un lungo e positivo confronto, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai hanno firmato con Cgil, Cisl, Uil un accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza sul lavoro per le imprese artigiane e le piccole imprese, che aggiorna quello del 2011. L'intesa ha l'obiettivo di rendere più efficaci le azioni di prevenzione e contrasto agli infortuni sul lavoro attraverso un forte investimento in termini di risorse e di formazione sul sistema della rappresentanza territoriale. "Per le nostre Confederazioni il tema della sicurezza sul lavoro è di primaria e fondamentale importanza. Viene valorizzato il modello della rappresentanza territoriale dei lavoratori per la sicurezza, che per noi è il modello più efficace per le micro e piccole imprese", affermano i presidenti di Confartigianato Marco Granelli, Cna Dario Costantini, Casartigiani Giacomo Basso, Clai Stefano Fugazza. Il nuovo accordo ribadisce il ruolo centrale della contrattazione territoriale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Sicurezza nei luoghi di lavoro, decreto in arrivo entro luglio

Giorgio Pogliotti

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Imprese&Territori", 14 giugno 2025

Estensione della tutela assicurativa per personale scolastico e studenti a decorrere dall'anno accademico 2025-2026. Finanziamento da parte dell'Inail di interventi di formazione aggiuntiva sulla prevenzione in particolare nelle costruzioni, nella logistica e i trasporti - settori che presentano una alta incidenza infortunistica-, attraverso l'impiego dei Fondi interprofessionali. Promozione da parte dell'Inail di campagne informative e formative per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalla scuola dell'obbligo, con particolare riferimento alla sicurezza stradale e alla riduzione del fenomeno degli infortuni in itinere.

Sono alcuni degli articoli che figurano nella bozza di decreto che il ministro del Lavoro, Marina Calderone ha illustrato ieri ai sindacati e alle associazioni datoriali, convocate per un primo confronto sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dopo la riunione di palazzo Chigi dell'8 maggio in cui la premier Giorgia Meloni aveva annunciato che con 650 milioni dell'Inail si sarebbero finanziate le misure concordate con le parti sociali. Questa bozza di decreto che nei piani del ministro Calderone vedrà la luce entro luglio «rappresenta una traccia di lavoro», potranno entrare anche delle misure su appalti-subappalti che la prossima settimana saranno oggetto di un nuovo tavolo tecnico di confronto, insieme alle misure per affrontare l'emergenza caldo: in questo caso, per procedere con maggiore rapidità all'entrata in vigore della regolamentazione su scala nazionale, una volta definite con le parti le misure, queste potranno viaggiare, sotto forma di emendamenti, sulla corsia veloce della conversione in legge del decreto Ilva. «Il confronto è stato pacato, concreto – ha affermato il ministro Calderone –. C'è la volontà di tutti di migliorare la qualità della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro».

Confindustria, nel confermare la disponibilità ad affrontare i temi nei tavoli tecnici al ministero, sottolinea «l'urgenza di avviare una riflessione sulle risorse Inail, non ancora oggetto di discussione. Per compensare i bassi rendimenti finanziari dell'Inail, un recente decreto ministeriale ha azzerato oltre 5 miliardi di euro di avanzi economici dell'ente, accumulati negli anni grazie a premi assicurativi pagati dalle imprese, ben superiori rispetto alle prestazioni erogate. Il decreto ha di fatto cancellato risorse che avrebbero potuto ridurre il costo del lavoro a carico delle imprese, oltre a finanziare doverose misure di

prevenzione. Il bilancio consuntivo 2025 dell'Inail – che avrebbe potuto chiudersi con un surplus di oltre un miliardo – potrebbe registrare un disavanzo di circa 4 miliardi».

Sospende il giudizio Francesca Re David (Cgil): «Nei prossimi incontri saremo nelle condizioni di valutare l'efficacia del confronto, saranno affrontate questioni come l'utilizzo delle risorse Inail già annunciate, l'intervento su appalti e subappalti, il rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili aziendali sulla sicurezza, la verifica sull'efficacia e l'estensione della patente a crediti, la sicurezza nelle scuole e nell'alternanza scuola-lavoro». Per Ivana Veronese (Uil) «sembra finalmente muoversi nella direzione giusta il confronto, abbiamo ottenuto l'impegno ad allargare la copertura agli infortuni in itinere per gli studenti in Pcto, ascoltata anche la nostra richiesta di pubblicità dei dati dell'Inail sulla tipologia contrattuale di lavoratori vittime di infortunio per poter valutare la relazione tra precarietà e rischio sul lavoro». Per Mattia Pirulli (Cisl) «serve un'intesa sull'emergenza caldo, allargata al tema più ampio dei cambiamenti climatici che incidono sul lavoro, specie outdoor, ormai sempre più frequenti. Non si tratta più di gestire eccezioni, ma di costruire una nuova cultura della prevenzione e della protezione».

Infine, nel decreto ministeriale registrato dalla Corte dei Conti è stato rafforzato il sostegno alle famiglie di vittime di infortuni mortali sul lavoro: per il 2025 sono disponibili 12,48 milioni di euro, con aumenti sugli importi riconosciuti ai nuclei familiari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Autotrasporto, i controlli dell'Ispettorato più mirati sulle aziende a rischio

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 13 giugno 2025

Garantito all'Ispettorato del lavoro l'accesso ai dati contenuti nel sistema di classificazione del rischio delle imprese di autotrasporto per poter programmare iniziative di controllo più mirate nei locali delle aziende.

Il decreto legislativo 77/2025, in vigore dallo scorso 29 maggio, ha introdotto alcune modifiche al Dlgs 27/2023. Ciò comporta che anche gli ispettori del lavoro possono, quale autorità competente ai controlli nel settore, accedere ai dati contenuti nel sistema di classificazione del rischio, programmando così ispezioni mirate direttamente nelle sedi delle aziende di autotrasporto, senza dover attendere segnalazioni specifiche. È di tutta evidenza come in questo modo vengano potenziati i controlli sui rapporti di lavoro e sulla sicurezza dei conducenti.

Quanto al sistema di classificazione cui si fa riferimento, va ricordato come lo stesso calcoli il fattore di rischio di un'impresa secondo i criteri e le modalità della formula comune contenuta nell'allegato al regolamento di esecuzione Ue 2022/695 della Commissione, che tiene conto di numero, gravità e frequenza delle infrazioni.

Alle imprese di trasporto, infatti, si applica il sistema nazionale di classificazione del rischio determinato sulla base del numero relativo e della gravità delle infrazioni elencate nell'allegato III al decreto 144/2008, commesse dalle singole imprese per le violazioni alle disposizioni su tempi di guida e riposo (regolamento Ce 561/2006) e tachigrafo (regolamento Ue 165/2014) oppure alle disposizioni nazionali di recepimento della direttiva 2002/15/Ce registrate nella sezione "sanzioni" del Registro elettronico nazionale delle imprese che esercitano la professione di trasportatore su strada (articolo 16 del regolamento Ce 1071/2009).

Il Dlgs 77/2025, in attuazione di quanto previsto dalla direttiva delegata Ue 2024/846, ha sostituito proprio l'allegato III, con l'introduzione di nuove infrazioni e di un nuovo schema di classificazione del rischio, che distingue tra infrazione più grave (Ipg), infrazione molto grave (Img) e infrazione grave (Ig), da applicare alle imprese di autotrasporto. A seguito di tale classificazione, saranno maggiormente soggette a controlli, più rigorosi e frequenti come disposto dall'articolo 11, comma 3, del Dlgs 144/2008, le

imprese che presentano un indicatore della classe di rischio elevato.

Di fatto, rispetto al sistema precedente viene attuata una classificazione delle infrazioni più severa facendo venir meno le "infrazioni minori".

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Bando Isi Inail, aziende ammesse senza click day alla fase documentale

Roberto Lenzi,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 12 giugno 2025

Niente click day per le domande presentate sui progetti generalisti Isi Inail, rimane solo l'agricoltura.

Sul portale ufficiale dell'Inail, in data 4 giugno 2025, sono stati pubblicati gli elenchi provvisori No click day (Ncd). Le domande presentate per la parte generalista del bando sono state automaticamente ammesse alla fase successiva, ossia il caricamento della documentazione, senza necessità di passare per la selezione tramite sportello informatico, comunemente noto come click day.

Con l'ultima edizione sono stati stanziati quasi 100 milioni in più rispetto al 2023, ripartiti per Regione e Provincia autonoma, e suddivisi in cinque assi di finanziamento, dedicati a:

- riduzione dei rischi tecnopatici (asse 1.1);
- adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (asse 1.2);
- prevenzione dei rischi infortunistici (asse 2);
- bonifica dell'amianto (asse 3);
- micro e piccole imprese che operano in settori tipici del made in Italy (asse 4);
- micro e piccole imprese dell'agricoltura primaria (asse 5.1);
- giovani agricoltori under 40, organizzati anche in forma societaria (asse 5.2).

Il significativo aumento delle risorse economiche stanziare e i nuovi parametri, restrittivi, introdotti nel meccanismo del bando Isi Inail hanno permesso alle aziende partecipanti di essere ammesse senza selezione tramite click day.

Il bando Isi Inail finanzia le imprese per la realizzazione di progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori. Il contributo può coprire fino al 65% delle spese ammissibili, con un massimo di 130mila euro.

In aggiunta alle domande della parte generalista, sono ammesse direttamente alla fase documentale anche quelle presentate per l'asse 5.1 agricoltura nelle regioni Liguria e Valle d'Aosta.

Click day il 19 giugno

I titolari delle altre domande presentate per gli assi 5.1 (micro e piccole imprese agricole) e 5.2 (giovani agricoltori) devono, invece, partecipare al click day in programma giovedì 19 giugno, che prevede l'assegnazione dei fondi fino a esaurimento secondo l'ordine cronologico di arrivo.

Sul portale è già attiva la funzionalità per scaricare il codice identificativo (token), indispensabile per la registrazione allo sportello informatico e il successivo invio della domanda.

Le aziende che partecipano al click day dovranno monitorare attentamente il calendario ufficiale pubblicato dall'Inail e assicurarsi di aver completato correttamente ogni passaggio entro i termini previsti.

I titolari delle domande ammesse direttamente, ordinate sulla base del tempo di registrazione in «Procedura domanda», a partire dal 4 giugno ed entro le 18 di lunedì 14 luglio, devono procedere al caricamento della documentazione a completamento della domanda e del modulo A. Nella sezione documentazione e modulistica del bando Inail è possibile trovare i moduli da scaricare e compilare, suddivisi per sezione d'interesse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Sicurezza sul lavoro, più formazione e sostegno alle imprese virtuose

Giorgio Pogliotti,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 11 giugno 2025

Il confronto tra governo e parti sociali sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro venerdì ripartirà dalle iniziative in materia di formazione, dalla valorizzazione di specifiche figure professionali e di sistemi di gestione ad hoc, dai sostegni alle imprese virtuose, e dagli interventi per far fronte all'emergenza climatica: sono i temi elencati dal ministro del Lavoro, Marina Calderone, ieri nelle comunicazioni in Aula al Senato. Saranno messi a disposizione 650 milioni di risorse Inail per finanziare le azioni da definire con i sindacati e le aziende.

Il ministro ha fatto il punto sulle iniziative del governo, a partire dalla patente a crediti, lo «strumento di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti nei cantieri teso a garantire che ogni lavoratore lavori in condizioni di sicurezza adeguata», attraverso un sistema di decurtazione o accredito di punti; ad oggi «hanno aderito oltre 450mila imprese». Quanto al bando Isi dell'Inail, con una dote di 600 milioni di euro, il ministro - a dispetto delle critiche sulle limitate risorse a disposizione delle aziende per la prevenzione degli infortuni - ha rivendicato il «continuo miglioramento nella partecipazione delle imprese e la crescente disponibilità di risorse, passata da 333 milioni di euro nel 2022 a 508 milioni nel 2023, con un aumento del 52,51% sull'anno». Questa tendenza, secondo il ministro Calderone, contribuisce a «realizzare i target previsti nel Piano integrato», e cioè a «ridurre del 20% gli infortuni gravi entro il 2027».

Su questa strada però c'è ancora molto da fare. Le denunce di infortunio in occasione di lavoro (al netto degli studenti) presentate all'Inail nel primo quadrimestre del 2025 sono state 130.545, in calo dell'1,7% rispetto alle 132.772 dei primi quattro mesi del 2024. Siamo a 539 denunce di infortunio in occasione di lavoro ogni 100mila occupati rispetto alle 555 di aprile 2024 (-2,8%). Per il ministro Calderone sono «dati confortanti ma non per questo sufficienti». Sempre nel tema di dati Inail sugli infortuni, quelli in cui sono coinvolti gli studenti rappresentano una quota rilevante: il 12 % nel 2023 e il 13% nel 2024. A questo proposito l'impegno ribadito ieri dal ministro Calderone è di rendere strutturale l'estensione della tutela assicurativa Inail per studenti e insegnanti.

Un tassello della strategia del governo poggia sull'aumento delle ispezioni

mirate, anche attraverso l'incremento dell'organico dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che da anni presenta gravi carenze: è stato bandito il concorso per mille assunzioni. Il ministro ha citato l'aumento di circa il 60% dei controlli ispettivi effettuati da Inl, Inps e Inail dal 2022 al 2024 (passati da 100mila a circa 160mila), per il solo Inl si è passati da circa 80mila ispezioni nel 2022 a 140mila nel 2024. «Nel periodo 2022-2025 l'obiettivo di incrementare del 30% le ispezioni è stato raggiunto».

In una risoluzione della maggioranza, FdI, Lega e FI hanno impegnato il governo su undici punti, chiedendo di «rafforzare le iniziative per la diffusione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro nelle istituzioni scolastiche». Dall'opposizione, una risoluzione sottoscritta da Pd, M5s, Avs e il gruppo delle Autonomie - respinta dal governo - ha individuato 13 priorità, che vanno dalle sanzioni più severe per le imprese che non rispettano le norme sulla sicurezza, compresa l'esclusione dagli appalti pubblici, all'introduzione del reato di omicidio sul lavoro, in caso di gravi violazioni dolose o colpose delle norme antinfortunistiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

Non punibile il finto autonomo senza patente

Antonella Iacopini,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi", 11 giugno 2025

L'artigiano che opera in cantiere senza la patente a crediti è sanzionabile solo se è effettivamente un lavoratore autonomo. Diversamente, se l'ispettore del lavoro riqualifica quel rapporto riconducendolo nell'alveo della subordinazione, non sussiste l'obbligo del possesso del titolo abilitativo in capo al lavoratore.

Questo il chiarimento dell'Ispettorato nazionale del lavoro contenuto nella nota 964/2025, con la quale viene presa in esame l'ipotesi, tutt'altro che infrequente, di un sedicente lavoratore autonomo, formalmente riconducibile alla tipologia contrattuale prevista dall'articolo 2222 del Codice civile, che di fatto opera in cantiere inserito nel ciclo produttivo dell'impresa affidataria dei lavori e che sostanzialmente lavora come dipendente dell'impresa stessa che gli ha fittiziamente subappaltato il lavoro.

In base a quanto previsto dall'articolo 27 del Dlgs 81/2008, l'impresa o il lavoratore autonomo che operano nei cantieri temporanei o mobili indicati dall'articolo 89, comma 1, lettera a) del Dlgs 81/2008, devono essere in possesso della patente con almeno 15 crediti.

Tuttavia, nell'ipotesi di disconoscimento, in sede ispettiva, della natura autonoma del rapporto di lavoro del titolare firmatario di ditta artigiana, viene meno la condizione soggettiva che lo obbligava ad avere la patente, con la conseguente inapplicabilità della sanzione amministrativa, prevista dall'articolo 27 comma 11, per patente assente o con meno di 15 crediti.

Nei confronti dell'impresa affidataria committente dell'artigiano fittizio, invece, si procederà con le sanzioni amministrative previste nei casi di riqualificazione del rapporto di lavoro, nonché con quelle connesse alle violazioni riscontrate in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per omessa sorveglianza sanitaria e mancata formazione e informazione.

Inoltre, qualora si accerti che tale impresa abbia operato nel cantiere sprovvista della patente a crediti, si dovrà anche applicare, nei confronti della medesima, la sanzione prevista dall'articolo 27, comma 11.

Per coerenza, invece, il personale ispettivo non adotterà a carico del committente dei lavori la sanzione dell'articolo 90, comma 9, lettera b-bis) del decreto legislativo 81/2008 per l'omessa verifica del possesso della patente nei confronti del lavoratore autonomo che, a seguito degli accertamenti, sia stato

inquadrato come lavoratore dipendente della ditta affidataria.

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza

© RIPRODUZIONE RISERVATA

News & Approfondimenti

«Allerta caporalato nel Nord Ovest - Faro sui servizi esternalizzati»

Ivan Cimmarusti, Sara Monaci,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano", 5 giugno 2025

L'intervista. Antonio Bandiera. Generale di brigata, al comando dei carabinieri per la Tutela del Lavoro «Nell'Italia settentrionale fenomeno diffuso nell'industria e nella logistica, al Sud nell'agricoltura»

Tagliare i costi, delegare il lavoro "sporco". Un copione che si ripete: si esternalizzano i servizi, si chiudono gli occhi sul resto. È il caporalato che striscia nei gangli produttivi delle aziende: moda, logistica, security, turismo, agricoltura, edilizia, i settori più permeabili. I contratti di subfornitura o outsourcing - con cui si affidano a terze società le produzioni o le somministrazioni di manodopera - sono il muro oltre cui non si vuole vedere lo sfruttamento di chi non ha alternative, con regole lavorative così calpestate e retribuzioni così basse che poi è difficile dire «io non potevo sapere».

Lo raccontano gli accertamenti dei carabinieri per la Tutela lavoro, al comando del generale Antonio Bandiera. Si pensi che nel solo 2024 hanno contestato sanzioni per quasi 70 milioni di euro tra violazioni amministrative e penali in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Generale, esternalizzazione dei servizi e caporalato: rischiano di diventare due facce della stessa medaglia?

Sono due fenomeni che possono coesistere soprattutto in determinati settori. Abbiamo accertato come varie aziende committenti, al fine di abbattere i propri costi, esternalizzassero determinati servizi affidandoli a società terze prive di qualsiasi forma di organizzazione aziendale, le quali provvedevano esclusivamente a somministrare mera manodopera al committente, in regime di sfruttamento. Va detto che per varie ragioni storico-culturali il caporalato non è presente in maniera uniforme sul territorio italiano, assume forme diverse da contesto a contesto e da settore a settore.

Ci spieghi.

La stessa funzione del caporalato in agricoltura, ad esempio, cambia secondo i tipi di coltura, l'organizzazione del lavoro, l'estensione dei terreni: in alcuni casi i caporali si limitano a reclutare e pagare la manodopera, svolgendo funzione di capi-squadra; in altri casi esercitano un controllo molto più ampio e pesante sui lavoratori, ricorrendo a varie forme di minaccia e violenza. Diffuso

tradizionalmente in agricoltura e in edilizia, il fenomeno tende a estendersi in forme nuove anche ad altri settori come la logistica e il turismo, assumendo la parvenza legale di contratti di somministrazione da parte di regolari agenzie di lavoro e di appalti a società di servizi o cooperative.

C'è differenza tra Nord, Centro e Sud?

Nel 2024 è stato accertato che il fenomeno del caporalato in tutti i settori è particolarmente pregnante nel Nord Ovest, segue il Sud, il Centro e per finire il Nord Est. Nell'Italia del Nord il caporalato è più diffuso nell'industria e nel settore della logistica, mentre al Sud è senz'altro più diffuso nell'agricoltura.

I rider che lavorano nel food delivery?

Se da un lato la gig economy ha generato nuove opportunità di lavoro, dall'altro si espongono i lavoratori a condizioni di lavoro precarie, la cui prestazione è condizionata dalla geolocalizzazione del lavoratore e da algoritmi che monitorano la prestazione lavorativa stessa attribuendo al lavoratore un ranking prestazionale. Mi riferisco al "caporalato digitale".

In tutti questi casi di caporalato, si marcia sullo stato di bisogno dei lavoratori.

Lo stato di bisogno è uno degli elementi costitutivi del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articolo 603 bis codice penale). Lo stato di bisogno della vittima si presenta come una condizione di impellente e costante necessità (determinata da fattori giuridici, culturali, sociali ed economici) che riduce le possibilità di azione e di scelta della vittima, ponendola in una situazione di vulnerabilità in cui non ha altra alternativa che soggiacere allo sfruttamento e ad altre forme di abuso. Alcuni esempi di "stato di bisogno" sono ad esempio: l'assenza per la vittima di altri mezzi di sostentamento; la necessità di ottenere un permesso di soggiorno, per i migranti; l'esigenza di far fronte ai bisogni della propria famiglia; l'indisponibilità di un alloggio.

La normativa, cioè l'articolo 603 bis del Codice penale, è efficace?

Sicuramente la modifica del 2016 ha prodotto effetti positivi.

E la precedente formulazione?

Era prevista la sola punizione di colui che svolgeva l'attività di intermediazione organizzata con minacce o violenza.

Cos'è cambiato nel 2016?

Grazie alla modifica si prevedono due condotte gravi al posto di quella unica prevista. L'attuale articolo 603 bis non punisce più solo il "caporale", ma anche

chi utilizza, assume o impiega manodopera in condizioni di sfruttamento approfittando dello stato di bisogno, con o senza l'intermediazione del caporale. In sostanza con il nuovo articolo viene punito allo stesso modo anche l'utilizzatore e non solo più l'intermediario o caporale. Inoltre, va ricordato che i responsabili della condotta delittuosa, oltre ad essere raggiunti da misure cautelari personali, possono essere oggetto di sequestro preventivo, anche per equivalente (pari al profitto illecito), in vista della successiva confisca obbligatoria.

Quali sono i sintomi più evidenti dello sfruttamento del lavoro?

Sono quelli dettati proprio dall'articolo 603 bis, e cioè i cosiddetti "indici di sfruttamento". Basta la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni per configurarsi il reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro": reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi; violazione della normativa relativa all'orario, ai periodi di riposo, anche quello settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie. Poi ci sono la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Nel prevedere tali indici di sfruttamento il legislatore ha "riscritto" i principi costituzionali previsti dall'articolo 36 della nostra Costituzione, dando loro un profilo di efficacia e concreta operatività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sentenze

Illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento a causa di nocività delle mansioni

Rocchina Staiano*,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 24 giugno 2025

Nota a Tribunale di Foggia, Sez. Civile, Sentenza 15 maggio 2025, n. 1183

La malattia o le malattie del lavoratore non giustificano il licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento ove l'infermità abbia avuto causa, in tutto o in parte, nella nocività insita nella modalità di esercizio delle mansioni o comunque esistente nell'ambiente di lavoro, della quale il datore di lavoro sia responsabile per aver omesso le misure atte a prevenirla o ad eliminare l'incidenza, in adempimento dell'obbligo di protezione ed eventualmente anche delle specifiche norme di legge connesse alla concretizzazione di esso, incombendo peraltro al lavoratore di dare la prova del collegamento causale fra la malattia che ha determinato l'assenza ed il carattere morbigeno delle mansioni espletate.

Il Fatto

La lavoratrice era stata assunta come commessa (addetta al taglio e lavorazione di prodotti alimentari, sfilettatura, pulizia e cura del banco, utilizzo di bilance per la pesa e macchinari per affettare, vendita e assistenza al cliente, preparazione ed esposizione prodotti ed era stata licenziata per superamento del periodo di comportamento. La ricorrente/lavoratrice impugnava il licenziamento e chiedeva al giudice di:

-accertare e dichiarare la nullità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, in quanto non ne ricorrono gli estremi poiché le assenze per malattie sono da attribuire al comportamento tenuto dal datore di lavoro che non ha osservato le norme in materia di tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;

-accertare e dichiarare che la ricorrente ha lavorato alle dipendenze dell'azienda, osservando un orario di lavoro superiore a quello pattuito;

-condannare la società a risarcire i danni derivati dalle condotte illegittime poste in essere nei confronti dell'odierna ricorrente nella misura di 17.634,33 per danni alla salute psicofisica, o della somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia;

-accertare che le condizioni fisiche della ricorrente in conseguenza dell'attività lavorativa alle dipendenze della resistente provocano, per il futuro, una riduzione della possibilità di trovare occupazione e per l'effetto condannare la resistente al pagamento di una maggiore o minore che si riterrà dovuta, a titolo di risarcimento dei danni conseguenti al suo comportamento.

L'azienda si costituiva e contestava integralmente le avverse pretese, chiedendone l'integrale rigetto.

Il Trib. Foggia, con sentenza n. 1183 del 2025, ha dichiarato la nullità del licenziamento ed ha ordinato alla società di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro.

Superamento del periodo di comportamento ed art. 2110 c.c.

In materia, i principi di riferimento sono stabiliti da tempo dalla giurisprudenza di legittimità, che esclude la rilevanza del decorso del comportamento quale spada di Damocle perdurante senza limiti dopo la sua maturazione: come già precisato in linea generale dalla sentenza della giurisprudenza di legittimità n. 377 del 21 gennaio 1986, l'inerzia del datore di lavoro nell'esercizio del diritto di recesso per superamento del periodo di comportamento per malattia, se non può essere valutata con i criteri dell'immediatezza, propri del recesso per giusta causa, deve tuttavia essere riguardata sotto il profilo della tempestività della decisione di recedere, rapportata allo *spatium deliberandi* adeguato e proporzionato alle procedure di accertamento del caso: tempestività necessaria - anche in relazione al dovere di correttezza e buona fede - per l'esigenza di certezza del rapporto di lavoro stabile, il quale diversamente verserebbe in uno stato di risolubilità *ad nutum* per un rilevante ed incontrollabile periodo di tempo, in contrasto con l'assetto stabile che lo ordinamento ha inteso conferirgli.

Consegue che, in mancanza del requisito della tempestività, è illegittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro al lavoratore per il superamento del periodo di comportamento. Inoltre, l'ordinanza di Cass. civ., n. 25535 del 12 ottobre 2018, che, a differenza del licenziamento disciplinare, che postula l'immediatezza del recesso a garanzia della pienezza del diritto di difesa all'incolpato, nel licenziamento per superamento del periodo di comportamento per malattia, l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va temperato con quella del datore di lavoro a disporre di un ragionevole "*spatium deliberandi*", in cui valutare convenientemente la sequenza di episodi morbosì del lavoratore, ai fini di una prognosi di sostenibilità delle sue assenze in rapporto agli interessi aziendali; ne consegue che, in tale caso, il giudizio sulla tempestività del recesso non può conseguire alla rigida applicazione di criteri cronologici prestabiliti, ma costituisce valutazione di congruità che il

giudice deve compiere caso per caso, apprezzando ogni circostanza al riguardo significativa. In tema, utili riferimenti sono anche in sentenza di Cass. civ., n. 18411 del 2016, che ha anche affermato il principio che occorre contemperare i contrapposti interessi, l'adeguato *spatium* deliberandi del datore e l'affidamento del lavoratore nella protrazione del rapporto di lavoro, atteso che l'eventuale prolungata inerzia datoriale può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinuncia al licenziamento e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente.

Premesso tale quadro giurisprudenziale, l'ipotesi del recesso del datore di lavoro per superamento, da parte del lavoratore, del periodo di comporto (in una delle sue possibili varianti del comporto unitario, cosiddetto "secco", o di quello frazionato) costituisce una ipotesi del tutto peculiare di cessazione del rapporto di lavoro, non dovuta né ad un fatto dell'azienda, né, propriamente, ad un fatto o colpa propri del lavoratore, ma piuttosto all'impossibilità di quest'ultimo di assicurare con sufficiente continuità la propria prestazione. Come tale, fin dalla normativa originaria del codice civile, non è stato regolato nel paragrafo sull'estinzione del rapporto di lavoro (artt. 2118 e 2125 c.c.), ma in una norma speciale, quella dell'art. 2110 c.c., comma 2.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha sempre posto in luce questa specialità, anche rispetto alla disciplina limitativa dei licenziamenti contenuta nelle l. n. 604 del 1966 e l. n. 300 del 1970 con le loro successive modifiche, giungendo alla conclusione, ormai consolidata, che "la fattispecie di recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze determinate da malattia dei lavoratori, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbosità), si inquadra nello schema previsto, ed è soggetta alle regole dettate dall'art. 2110 c.c., che prevalgono, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, con la conseguenza che, in dipendenza di tale specialità e del contenuto derogatorio delle suddette regole, il datore di lavoro, da un lato, non può unilateralmente recedere o, comunque, far cessare il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo di comporto), predeterminato per legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, oppure, in difetto di tali fonti determinato dal giudice in via equitativa, e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è all'uopo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali" (in tal senso, fra le

tante, Cass. civ., n. 12233 del 2013; Cass. civ., n. 1861 del 2010).

Sempre in tale prospettiva, la Suprema Corte, con sentenza n. 17780 del 2005 ha affermato che, nella fattispecie di recesso del datore di lavoro per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbosità), il dato dell'assenza dal lavoro ha una valenza puramente oggettiva, con la conseguenza che il datore di lavoro, da un lato, non può unilateralmente recedere o, comunque, far cessare il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo di comportamento), predeterminato per legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, oppure, in difetto di tali fonti, determinato dal giudice in via equitativa, e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è all'uopo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali. Come è stato giustamente messo in luce dalla giurisprudenza maggioritaria (in tal senso Cass. civ., n. 13624 del 2005; Cass. civ., n. 29317 del 2008), la ratio della disciplina speciale dettata dal legislatore al riguardo risponde all'esigenza di contemperare gli interessi contrapposti, del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce, e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione.

Superamento del periodo di comportamento, responsabilità del datore di lavoro e tutela della salute del lavoratore

La decisione in esame si pone in linea con i principi reiteratamente affermati dalla giurisprudenza di legittimità in tema di responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. e di riparto dell'onere della prova, principi secondo i quali tale norma "non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro - di natura contrattuale - va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento; ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno" (cfr. Cass. civ., n. 26495 del 2018, Cass. civ., n. 122808 del 2018).

Inoltre, in tema di malattie ed eziologia plurifattoriali, la prova della causa di lavoro o della speciale nocività dell'ambiente di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità (Cass. civ., n. 10818 del 2013). Nè la riconosciuta dipendenza delle malattie da una "causa di servizio" implica necessariamente, o può far presumere, che gli eventi dannosi siano derivati dalle condizioni di insicurezza dell'ambiente di lavoro, potendo essi dipendere piuttosto dalla qualità intrinsecamente usurante della ordinaria prestazione lavorativa e dal logoramento dell'organismo del dipendente esposto ad un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo, restandosi così fuori dall'ambito dell'art. 2087 c.c., che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici (Cass. civ., n. 2038 del 2013).

Infine, le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. (Cass. civ., n. 15912 del 2017).

Conclusioni

La presente pronuncia, rifacendosi a giurisprudenza di legittimità e di merito consolidata, ritiene che, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di specifiche norme (così Cass. civ., n. 7946 del 2011 con la precisazione che "incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento").

Invero, "non è sufficiente, perché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, che si tratti di malattia professionale, meramente connessa cioè alla prestazione lavorativa, ma è necessario che in relazione a tale malattia, e alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c." (così Cass. civ., n. 26307 del 2014; Cass. civ., n.

7037 del 2011 e Cass. civ., n. 3351 del 1996), norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie - secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata.

**Rocchina Staiano, docente Università di Teramo, Partner 24 ORE*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sentenze

Il responsabile unico del procedimento comunale è responsabile del crollo dell'edificio

Giulio Benedetti,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme&Tributi Plus Condominio", 16 giugno 2025

Si tratta di figura centrale: il suo controllo non è limitato alla verifica documentale sui costi e misure dell'opera, ma riguarda le scelte progettuali e la vigilanza della corretta esecuzione

Il direttore dei lavori, il tecnico incaricato dei lavori e il responsabile unico del procedimento erano stati condannati per il reato di disastro colposo in relazione al crollo di un palazzo prospiciente la pubblica via e sottoposta a vincolo ambientale. La Corte di appello contestava loro i profili di cooperazione colposa, consistenti in imprudenza negligenza e imperizia, nel porre in essere una serie di atti, operazioni e omissioni che contribuivano a determinare, accelerandolo, il crollo colposo del palazzo settecentesco in stile, ponendo a rischio l'incolumità di una serie indeterminata di persone.

La cooperazione colposa

La Cassazione (sezione 4, sentenza 18441/2025) respingeva i ricorsi dei condannati: la disciplina della cooperazione colposa ha una funzione estensiva - scrivono - dell'incriminazione, nell'ambito di cause colpose indipendenti, coinvolgendo anche condotte atipiche, agevolatrici o incomplete, con la mera conoscenza dell'altrui partecipazione, anche in relazione a esigenze organizzative connesse alla gestione del rischio, di cui i partecipi siano consapevoli.

L'articolo 667 Codice penale punisce la condotta omissiva dei soggetti indicati dalla norma in relazione a un edificio che minacci rovina, mentre nel reato di disastro colposo il pericolo tutelato dalla norma riguarda la pubblica incolumità e il reato si consuma quando si realizza un disastro, da intendersi come fatto distruttivo di proporzioni straordinarie.

Il ruolo del responsabile unico

Il responsabile unico del procedimento (Rup) è responsabile del reato, poiché il giudice di appello ha riconosciuto in detta posizione la responsabilità colpose, derivante dalla negligenza nell'esercizio delle sue concrete attività di controllo, svolte nella procedura di messa in sicurezza del fabbricato, e nella sua

posizione di garanzia riconosciuta dalla disciplina dei lavori pubblici.

La Corte rilevava che il Rup avallava tutte le scelte progettuali proposte dal gruppo di progettazione del quale curava il coordinamento e sul quale manteneva la vigilanza e per avere attivato la procedura di somma urgenza, con cui disponeva l'esecuzione immediata di ulteriori lavori, indispensabili per la rimozione del pregiudizio alla pubblica incolumità, dopo avere visto la nota predisposta dalla direzione dei lavori.

La reale verifica delle soluzioni progettuali idonee

Il Rup non poteva limitarsi a un mero controllo formale sugli atti, ma avrebbe dovuto svolgere un'efficace interlocuzione con le figure professionali incaricate dai lavori, esercitando una reale verifica delle soluzioni progettuali che risultavano, fin dall'inizio, inadeguate a realizzare, con carattere di urgenza, le finalità di messa in sicurezza dell'immobile, trattandosi di interventi limitati e parziali, privi di una visione tecnica di insieme e potenzialmente perniciosi, se non destinati ad essere integrati nel breve termine.

Al Rup compete il controllo sullo svolgimento del lavoro pubblico, a partire dalla fase della progettazione, la valutazione sul progetto esecutivo e sulla variante. Allo stesso incombe la responsabilità di disporre la procedura di somma urgenza e la realizzazione degli interventi indispensabili per la salvaguardia della pubblica incolumità pubblica, ai sensi dell'articolo 47 del Dpr 554/1999.

Conclusioni

Il Rup ha una funzione di coordinamento e di vigilanza anche tecnica sulla progettazione e sull'esecuzione degli interventi, quale soggetto che non si limita a recepire, per conto dell'amministrazione, le scelte tecniche dei progettisti, e concorre con essi alla realizzazione degli interventi perseguiti dall'amministrazione e indicati nel documento preliminare di progettazione che, nel caso trattato, consistevano nell'urgente messa in sicurezza del palazzo di interesse storico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sentenze

Dlgs 231, l'ente risponde anche se il vantaggio non è quantificabile

Sandro Guerra,

Il Sole24 Ore, estratto da "Norme & Tributi", 16 giugno 2025

L'assenza di una quantificazione esatta di un vantaggio economicamente apprezzabile – purché certo nella sua esistenza – non è sufficiente a escludere la responsabilità dell'ente. Lo ha chiarito la IV sezione penale della Corte di cassazione nella sentenza n. 18410 del 15 maggio 2025. Condannato per l'illecito amministrativo previsto dall'articolo 25-septies del Dlgs 231/2001 in relazione al delitto di lesioni colpose commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, l'ente aveva impugnato la sentenza lamentando la violazione dell'articolo 5 del Dlgs 231/2001 («L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio») per avere i giudici di merito individuato il vantaggio nel risparmio di spesa derivante dalla sistematica omissione di attività manutentiva di un camminamento pedonale in assenza di prova sul quantum, tant'è che il giudice di primo grado aveva escluso, proprio per questo, la possibilità di procedere alla confisca del profitto.

La Cassazione, nel dichiarare inammissibile il ricorso, ha richiamato l'orientamento – ormai pacifico – secondo cui nei delitti colposi l'interesse o vantaggio per l'ente non deve riferirsi all'evento del reato, ma alla condotta (Cassazione penale, Sezioni unite, 38343/2014), precisando che il criterio di imputazione oggettiva «è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni», come nel caso di omessa formazione e informazione dei dipendenti (Cassazione, 22586/2024) o mancata installazione di barriere protettive (Cassazione, 33976/2022), ovvero di contenimento dei tempi della produzione (Cassazione, 26805/2023).

Nella sentenza del 15 maggio scorso, i giudici di legittimità hanno quindi concluso che «il vantaggio per l'ente, pur apprezzabile, possa essere anche minimo» e questo, a loro giudizio, «lo si ricava inoltre dal fatto che in tal caso non è esclusa la responsabilità, ma la sanzione applicabile deve essere diminuita ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lett. a), Dlgs 8 giugno 2001, n. 231». Cosicché «l'impossibilità di giungere ad una esatta quantificazione di un non irrisorio vantaggio, certo nella sua esistenza, non esclude la responsabilità dell'ente».

L'articolo 5 del Dlgs 231, quando declina il criterio di imputazione oggettiva e prevede che l'ente risponda solo dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, evoca però concetti giuridicamente diversi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'Esperto risponde

Antincendi: carenze sempre a carico dell'amministratore

Augusto Ciria,

Il Sole24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 16 giugno 2025

D: *Amministro un condominio costruito intorno al 2000, che è formato da nove appartamenti e nove garage. La superficie complessiva dell'area dei garage, compresa la corsia di manovra, è maggiore di 300 metri quadrati. All'epoca della costruzione non c'era l'obbligo di presentare pratica ai Vigili del fuoco, perché i posti auto erano meno di 10. Approfondendo la materia, un tecnico specializzato evidenzia che ora - con la nuova normativa - è necessario adeguare l'autorimessa e, eventualmente, procedere con le opere che verranno prescritte nell'autorizzazione. I condòmini riuniti in assemblea non hanno intenzione di procedere. Posso io, amministratore, verbalizzare il tutto ed essere sollevato di ogni responsabilità, in modo che le eventuali conseguenze di questo rifiuto ricadano sui condòmini? Oppure sarò ritenuto corresponsabile in caso di danno?*

R: L'amministratore del condominio è titolare di una specifica posizione di garanzia, trovandosi nella situazione prevista dall'articolo 40, comma 2, del Codice penale, in base al quale «non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo». Pertanto, egli deve attivarsi al fine di rimuovere la situazione di pericolo per l'incolumità di terzi derivante dalle parti comuni dell'edificio; a ciò consegue che, per evitare una propria personale responsabilità penale, è tenuto a chiedere e ottenere il certificato antincendio e il suo periodico rinnovo (Cassazione, 39218/2022, ma anche 47057/2014), a nulla rilevando il parere contrario espresso dall'assemblea del condominio, in presenza del quale, semmai, egli ha pure il potere/dovere di inibire ai condòmini l'uso dell'autorimessa. Si evidenzia infine, a conferma dell'obbligo dell'amministratore, che il secondo comma dell'articolo 1135 del Codice civile gli concede il potere di ordinare atti di manutenzione straordinaria, se urgenti, da eseguire senza ritardo, riferendo poi ai condòmini in un'assemblea da convocare immediatamente.

L'Esperto risponde

L'attesa lunga per accertare l'idoneità da parte dell'Inps

Claudio Testuzza,

Il Sole24 Ore, estratto da "L'esperto risponde", 9 giugno 2025

D: *Un infermiere del settore pubblico ha ricevuto dal medico competente un giudizio definitivo di "non idoneità permanente alla mansione specifica" e l'invito all'amministrazione a richiedere una visita collegiale. A seguito di tale giudizio, l'infermiere è stato ricollocato come assistente amministrativo categoria C. Tale ricollocazione è stata disposta senza una determina ma solo con un ordine di servizio e senza tenere conto dei titoli di studio (in realtà l'infermiere, con una laurea magistrale in economia, poteva accedere alla categoria D). L'ente di appartenenza ha deciso di avviare una procedura amministrativa, chiedendo ufficialmente una visita di accertamento dell'idoneità alla commissione Inps preposta. Tuttavia, è trascorso oltre un anno, ma l'interessato non è stato ancora convocato per questa visita. Cosa può fare l'infermiere?*

R: L'accertamento dell'idoneità per i dipendenti pubblici, incluso quello legato all'inabilità lavorativa, è gestito dall'Inps dal 1° giugno 2023. Le richieste di accertamento sanitario devono essere effettuate tramite il servizio online dell'Inps. L'ente datore di lavoro deve prima chiedere l'abilitazione al servizio online, compilando il modello AA14 e inviandolo all'Inps tramite posta elettronica certificata (pec). Gli accertamenti - che erano di competenza delle commissioni mediche di verifica, ora trasferiti all'Inps - sono: - dispensa dal servizio per infermità dei dipendenti civili dello Stato (articolo 71 del Dpr 10 gennaio 1957, n. 3); - passaggio di funzioni per inidoneità e dispensa dal servizio personale unità sanitarie locali (articoli 16 e 56, primo comma, del Dpr 20 dicembre 1979, n. 761); - domande di pensione di inabilità a proficuo lavoro (articolo 13 della legge 8 agosto 1991, n. 274); - domande di pensione di inabilità a qualsiasi attività lavorativa (articolo 2, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335). I ritardi nell'accertamento dell'idoneità del dipendente pubblico Inps da parte della commissione di accertamento sono possibili, ma non sempre giustificabili. Un ritardo nell'accertamento dell'idoneità alla commissione di accertamento dell'idoneità del dipendente pubblico dell'Inps può verificarsi per vari motivi, tra cui la mole di lavoro, le tempistiche previste dalla legge, o eventuali problemi di comunicazione tra le autorità coinvolte. L'Inps ha 120 giorni di tempo per convocare a visita il richiedente, salvo impedimenti. Per ottenere informazioni specifiche sul caso, è consigliabile

contattare direttamente l'Inps o l'ente pubblico di riferimento, fornendo il numero di pratica o i dettagli della richiesta. Si evidenzia che la mancata valutazione dell'idoneità alla commissione di accertamento dell'idoneità del dipendente pubblico dell'Inps può portare a diverse conseguenze, a seconda della situazione specifica. In generale, la sospensione cautelare dal servizio può essere disposta se il dipendente non si presenta alla visita senza un giustificato motivo. In caso di mancato accertamento, il dipendente potrebbe non essere consapevole di eventuali condizioni di salute che potrebbero compromettere la sua capacità di svolgere le funzioni lavorative. È quindi indispensabile che il datore di lavoro provveda all'esecuzione di tutte le norme relative alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

*rassegna normativa***G.U. 3 giugno 2025, n. 126 - G.U. 30 giugno 2025, n. 149****MINISTERO DELLA SALUTE****DECRETO 27 marzo 2025**

Modalità di attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 14 dicembre 2000, n. 376, recante: «Disciplina della tutela sanitaria delle attività sportive e della lotta contro il doping» e successive modificazioni ed integrazioni. (25A03201)

(G.U. 3 giugno 2025 n. 126)

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

Attività antincendio boschivo 2025. Individuazione dei tempi di svolgimento delle attività di lotta attiva agli incendi boschivi per il periodo estivo e raccomandazioni per un più efficace contrasto agli incendi boschivi e in zone di interfaccia urbano-rurale nonché ai rischi conseguenti. (25A03351) Pag. 39

(G.U. 13 giugno 2025 n. 135)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'**COMUNICATO**

Concessione di contributi per la realizzazione di interventi a favore delle vittime e grave sfruttamento lavorativo. (25A03478) Pag. 13

(G.U. 18 giugno 2025 n. 139)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA**DECRETO 19 maggio 2025, n. 85**

Regolamento recante condizioni, criteri, modalità e requisiti per l'iscrizione, la permanenza e l'esclusione delle imprese iscritte nell'elenco dei soggetti abilitati alla vendita di gas naturale ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 164. (25G00096) Pag. 1

(G.U. 19 giugno 2025 n. 140)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEL TERRITORIO DELLE REGIONI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE**ORDINANZA 20 giugno 2025**

Revisione e aggiornamento dell'elenco degli interventi prioritari per le più urgenti necessità dei territori colpiti, aventi nesso di causalità con gli eventi alluvionali verificatisi nel maggio 2023, segnalati dalle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche. (Ordinanza 47/2025). (25A03785) Pag. 38

(G.U. 30 giugno 2025 n. 149)

attività della Fondazione

IV ED - Premio Buone Pratiche PER LA TUTELA DELLA SALUTE&SICUREZZA

contenuto innovativo

dimostrazione dell'efficacia dei risultati

esportabilità della buona pratica

utilizzo di tecnologie innovative e digitali

SCOPRI COME PARTECIPARE
INVIA LA CANDIDATURA ENTRO IL **26 SETTEMBRE**

PREMIAZIONE
Buone Pratiche
PER LA TUTELA della
SALUTE&SICUREZZA
IV EDIZIONE
ECOMONDO
The green technology expo.

FONDAZIONE RUBES TRIVA 2010-2025
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

15° ANNIVERSARIO

IN COLLABORAZIONE CON
UTILITALIA
FEDERAZIONE UTILITARI
ITALIAN EXHIBITION GROUP

ESPOSIZIONE DELLA BUONA PRATICA
PRESSO LO STAND DELLA FRT

VISIBILITA' IN UNA PAGINA WEB DEDICATA
DELLA BUONA PRATICA SUL SITO DELLA FRT

2 BIGLIETTI D'INGRESSO OMAGGIO PER
OGNI AZIENDA FINALISTA

La **Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva**, in collaborazione con **Ecomondo** e **Utilitalia**, promuove la **quarta edizione del Premio Buone Pratiche per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, che si terrà nell'ambito della manifestazione fieristica **Ecomondo**, in programma a Rimini dal **4 al 7 novembre 2025**.

L'iniziativa è rivolta alle **aziende mono e multiutility aderenti alla Fondazione** e ha l'obiettivo di valorizzare e condividere esperienze significative nell'ambito della prevenzione e della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le **prime quattro buone pratiche selezionate**, in base a criteri di innovazione, efficacia, impatto e trasferibilità, avranno accesso gratuito all'iniziativa e godranno di visibilità attraverso:

- esposizione presso lo stand della Fondazione Rubes Triva a Ecomondo
- pubblicazione online e promozione sui canali social
- Dieci ingressi omaggio alla fiera
- partecipazione alla premiazione ufficiale prevista per il **6 novembre 2025**

La **manifestazione di interesse**, comprensiva della documentazione richiesta, dovrà essere inviata entro e non oltre le **ore 12.00 del 26 settembre 2025** all'indirizzo PEC:

fondazionerubestriva@pec.it

Vi invitiamo a cogliere questa opportunità per far conoscere il vostro impegno concreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Leggete il [Regolamento](#) ed inviate il vostro progetto.

Per ulteriori informazioni: segreteria@fondazionerubestriva.it

attività della Fondazione

BANDO DI CONCORSO Premio Rubes Triva – VIII ED.

BANDO DI CONCORSO
Premio Rubes Triva | VIII 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 grado



FONDAZIONE
RUBES TRIVA
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE



INVIA LA CANDIDATURA
ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2025

si informa che la **Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva** ha pubblicato il bando relativo alla **VIII Edizione del Premio Rubes Triva**, destinato a valorizzare le migliori tesi di laurea magistrale o di dottorato in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**.

Il concorso è rivolto ai **dipendenti delle aziende aderenti alla Fondazione per l'anno 2025** e ai loro **parenti di primo e secondo grado** che abbiano conseguito il titolo di studio o presentato un elaborato scientifico tra il **1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2024**, su tematiche attinenti alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla comunicazione, all'ambiente o ai sistemi integrati.

Sono previsti 6 premi da 3.000 euro ciascuno, al lordo delle ritenute di legge.

Le domande di partecipazione dovranno pervenire **entro e non oltre le ore 24.00 del 30 settembre 2025**, secondo le modalità indicate nel bando allegato, disponibile anche sul sito della Fondazione.

Vi invitiamo a diffondere questa opportunità tra i vostri dipendenti e i loro familiari, quale occasione per valorizzare studi e ricerche che contribuiscano a promuovere la cultura della prevenzione e della sicurezza sul lavoro.

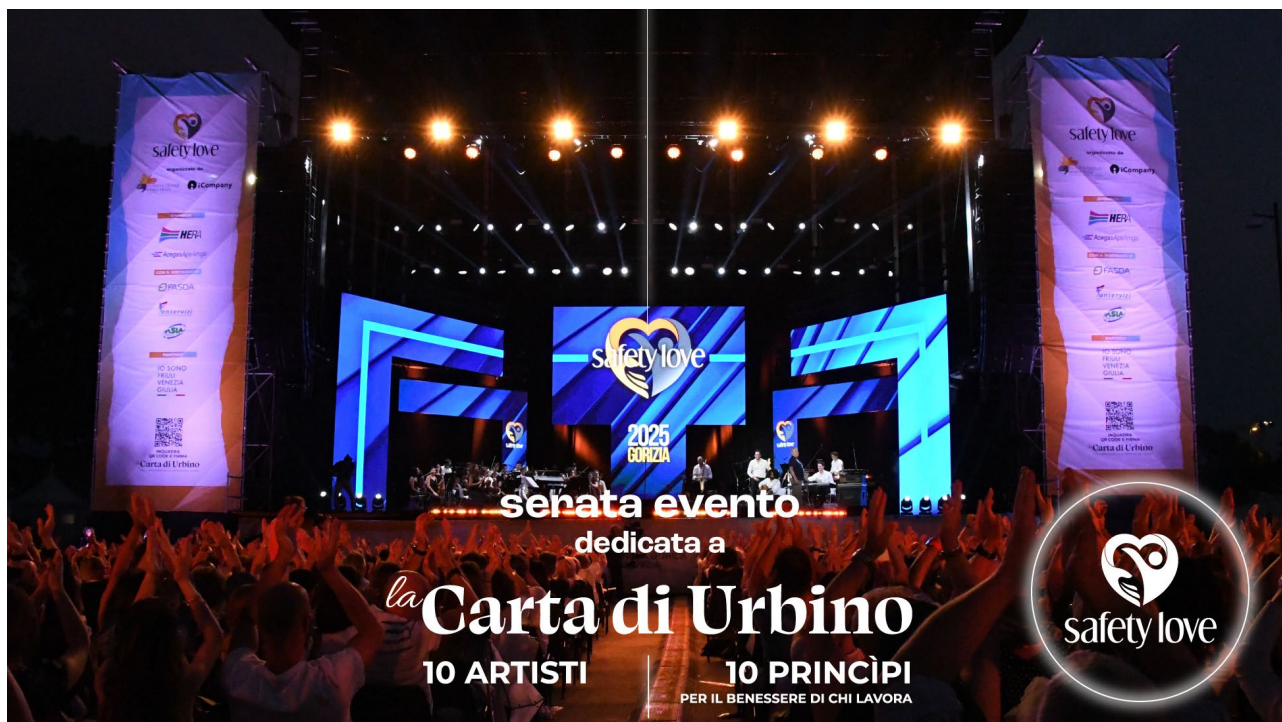
Leggi il [bando](#) ed invia la candidatura.

Per ulteriori informazioni: segreteria@fondazionerubestriva.it

attività della Fondazione

Grande successo per Safety Love – II ED

evento dedicato alla promozione della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro che unisce spettacolo e impegno civile



Grande partecipazione a Gorizia per "Safety Love" – seconda edizione, che ha richiamato **oltre 5.000 persone**.

Sul palco si sono alternati **dieci artisti**, ciascuno interprete di uno dei principi contenuti nella Carta di Urbino, il decalogo promosso dalla **Fondazione Rubes Triva** in collaborazione con **l'Osservatorio Olympus** dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Un'iniziativa pensata per stimolare una riflessione collettiva sulla tutela della salute, sulla prevenzione e sul benessere della persona che lavora.

Ad animare la serata, in ordine di esibizione: **Ermal Meta, Levante, Piero Pelù, Anna Ferzetti, Francesca Michielin, Settembre, Joan Thiele, Mario Biondi, Leo Gassmann**, accompagnati dall'**Orchestra Giovanile Filarmonici Friulani** diretta dal **Maestro Marco Battigelli**, con la direzione artistica di Massimo Bonelli. Ad aprire il concerto, la band **SOS – Save Our Souls**.

L'evento musicale ha rappresentato l'anteprima del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro.



Della serata sarà realizzata anche una versione televisiva prodotta da **iCompany**, che andrà in onda sabato **26 luglio in seconda serata su Rai 1**.

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

attività della Fondazione

IV EDIZIONE
Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro
"Le nuove frontiere della sicurezza sul lavoro – Rischi e opportunità"



Si è aperta il **25 giugno**, presso il suggestivo Castello di Spessa (Gorizia), la quarta edizione del Festival Internazionale sulla Salute e Sicurezza, promosso dalla **Fondazione Rubes Triva**. Ad inaugurare i lavori è stata la II Edizione della Scuola di Alta Formazione, che ha dato avvio a una giornata ricca di riflessioni sui temi sociali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.



È possibile rivedere tutte le registrazioni di questa edizione [cliccando qui](#)



inoltre, sul sito del Festival è possibile visionare tutta la sezione [rassegna stampa](#)



<https://www.festivalsalutesicurezzaelavoro.it>

attività della Fondazione

La Carta di Urbino PER IL BENESSERE DELLA PERSONA CHE LAVORA



"La musica unisce tutti e la Carta di Urbino unisce tutti i lavoratori; per tale ragione abbiamo voluto, attraverso la serata del Safety Love, coniugare l'intrattenimento e i temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro"

Giuseppe Mulazzi (Direttore Festival Internazionale SSL).

GEMELLAGGIO TRA LA CARTA DI URBINO E LA CARTA DI LORENZO CONDIVISIONE DI PRINCIPI ED INTENTI



GEMELLAGGI

CARTA DI URBINO & CARTA DI LORENZO

CONDIVISIONE DI PRINCIPI ED INTENTI



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

La Cerimonia di gemellaggio tra la Carta di Urbino e la Carta di Lorenzo si è svolta nell'ambito della IV edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, il 25 giugno a Gorizia presso il Castello di Spessa.

Alla firma hanno preso parte i genitori di Lorenzo, **Maria e Dino Parelli** assieme alla sorella Valentina, unitamente ai promotori della Carta di Urbino – **Giuseppe Mulazzi, Monica Bigliardi, Paolo Pascucci e Angelo Delogu** – e all'Assessore al lavoro, formazione, università e famiglia Regione Friuli-Venezia Giulia, **Alessia Rosolen**, che ha sottolineato l'impegno della Regione Friuli-Venezia Giulia nella promozione della cultura della sicurezza, definendola una vera battaglia di civiltà.



[Guarda il toccante momento della Cerimonia](#) e [sottoscrivi la Carta di Urbino e la Carta di Lorenzo](#)



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

© 2025 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.