

# CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

a cura di NUOVI SERVIZI BRINO S.a.s.

## SOSPENSIONE DEL CANTIERE

Una recentissima sentenza della Corte di Cassazione ha ribadito – con la consueta severità in materia – che **sospendere il cantiere, quando le norme sulla sicurezza non sono rispettate, è un obbligo** – prima ancora che a ciò provveda la Pubblica Autorità – **che incombe al datore di lavoro e alle altre figure preposte** alla sicurezza.

La **Cass. Pen. Sez. IV 3 dicembre 2018, n. 54010**, affronta un contesto di cantiere che presenta numerose anomalie – non solo relative alla sicurezza sul lavoro – dall'omessa formazione dei lavoratori fino al fatto che molti di essi, se non tutti, fossero impiegati in nero. In mezzo a ciò, la quasi sistematica trasgressione delle norme relative alla protezione di cadute dall'alto, con l'utilizzo di tavolame non sufficientemente robusto a protezione delle aperture createsi durante le opere di sostituzione dei lucernari di un edificio. Da ciò, la tragedia: la caduta mortale di un operaio che col proprio peso ha sfondato tali tavole troppo sottili.

All'emergere di un quadro così complesso e variegato di illegalità nella gestione del cantiere, corre – come accennato – in capo al datore di lavoro o a chi per lui l'obbligo di sospendere il cantiere, adottando un atteggiamento simile a quello che adotterebbe la Pubblica Autorità ai sensi dell'art. 14 TUSL. Il caso del provvedimento "in autonomia" è espressamente contemplato dall'**art. 92 del TUSL**, ai sensi del quale, a fronte di constatate inosservanze dei successivi artt. 93 e seguenti del TUSL medesimo, **il coordinatore dell'esecuzione dei lavori "propone la sospensione dei lavori**, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto". Disposizione prevista dunque per il caso di più imprese esecutrici, ma recante un principio applicabile in generale: se vi sono irregolarità in un cantiere, quest'ultimo deve essere sospeso finché non sia stato messo a norma.

Sarebbe inutile nascondersi che, predicando simile dottrina, ci si va a scontrare con una serie infinita di remore e esitazioni. Da un lato il datore di lavoro deve ultimare in fretta i lavori anche e soprattutto per poter essere pagato; dall'altra parte i lavoratori sono sì in teoria i principali beneficiari di un simile provvedimento, ma in realtà molto di rado intendono usufruire di tale beneficio, anche perché troppo spesso sanno che – in pratica se non in teoria – se i lavori non vanno avanti lo stipendio non arriverà.

Pur non negando la difficoltà di superare questi ostacoli pratici, va ribadito l'assoluto obbligo di procedere in questo modo. Le severe condanne confermate dalla Suprema Corte nella recentissima sentenza citata non lasciano infatti dubbi su quale sarebbe il trattamento sanzionatorio in capo a chi non abbia ottemperato al dovere di sospensione del cantiere.

## SANZIONI NOVITA' 2019 E RAFFORZAMENTO ISPETTORATO

La novità che può interessare è quella relativa all' apparato sanzionatorio con riferimento alle sanzioni previste dal Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

Al fine di "rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" con il comma 445 dell'articolo 1 sono stati **umentati gli importi delle sanzioni** per violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale e, in particolare, nella **misura del 10 per cento** gli importi delle sanzioni sia in via amministrativa che penale relative alla violazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i."

Inoltre ... d) gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:

1) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 12 del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, e all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;

2) **del 10 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sanzionate in via amministrativa o penale;**

3) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

e) le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. Le maggiorazioni di cui alla presente lettera, nonché alla lettera d), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono versate al bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono destinate all'incremento del Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato secondo criteri da definire mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

## COSA SOSTITUIRA' IL SISTRI?

Quello sul quale stanno lavorando è un **sistema di monitoraggio su tre livelli**. La definizione delle regole e la vigilanza del sistema saranno nelle mani dirette del Ministero dell'Ambiente (articolo 6, comma 3 del Dl 135/2018), così da garantire la governance istituzionale del sistema, almeno a quanto si apprende dalla relazione tecnica di accompagnamento al Ddl di conversione del Decreto Semplificazioni. L'**assistenza** alle imprese e la **gestione della parte informatica** del sistema dovrebbero invece essere affidate all'esterno, probabilmente ricorrendo alla piattaforma e all'organizzazione esistente presso il sistema dell'**Albo gestori ambientali**.

Riassumendo, l'architettura a tre livelli ipotizzata nella relazione tecnica sarà composta da:

- una **struttura ministeriale** che avrà il compito primario di sovrintendere alla stesura delle regole e di coordinare e vigilarne l'applicazione;
- una **struttura di assistenza e interfaccia con le imprese**;
- una **componente tecnologica** composta da una parte software e da una parte hardware.

### IL SISTRI: che fine farà

Nella nota tecnica del disegno di legge di conversione del dl 135/2018 si legge che la gara pubblica con la quale nel 2017 era stato individuato quello che sarebbe dovuto diventare il concessionario del sistema erede del SISTRI potrebbe essere revocata in via amministrativa ex lege 241/1990. In questo caso i soggetti andrebbero indennizzati dal Ministero dell'Ambiente per un totale di 50 mila euro da finanziare con i contributi SISTRI versati per il 2018.

## LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE CHE NON HA FREQUENTATO I CORSI DI FORMAZIONE

L'obbligo del lavoratore di partecipare agli incontri formativi ha contemporaneamente natura legale e contrattuale, con la conseguenza che il lavoratore che non osservasse tale precetto normativo violerebbe da un lato una norma penale e dall'altro - civilisticamente parlando - il contratto di lavoro.

Proprio quest'ultimo aspetto connesso al rapporto contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore è stato al centro di una recentissima sentenza di questo mese (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 7 gennaio 2019 n.138**), con la quale la Corte ha rigettato il ricorso di un lavoratore licenziato da una Società per Azioni "a seguito di lettera di addebito con cui era stata contestata una assenza ingiustificata in data ..., **per non avere preso parte alla formazione obbligatoria sull'accordo Stato-Regioni, con contestuale contestazione della recidiva in riferimento a due analoghe condotte sanzionate con provvedimenti di natura**

conservativa". Tuttavia, come su anticipato, la Cassazione non ha accolto le argomentazioni del lavoratore, avendo correttamente la Corte d'Appello tenuto in considerazione, "ai fini di valutare la legittimità del recesso e la sussistenza della recidiva, i **due episodi effettivamente recidivanti** (pag.5 della sentenza), ritenendoli con un accertamento in fatto congruamente motivato, autonomi e distinti" e ricorrendo nel caso in esame, come richiesto dalla contrattazione collettiva di riferimento, "l'ipotesi di una reiterazione specifica, come precisato nella lettera di licenziamento, per assenza ingiustificata, con riferimento a due anteriori episodi, avvenuti nei due anni precedenti, in relazione ai quali erano state comminate **due sospensioni dal lavoro.**"

In sostanza, la Corte ha ritenuto che la mancata partecipazione al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro organizzato dall'azienda abbia rappresentato, nell'ambito del quadro su ricostruito, **"una grave violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede, di cui agli artt.1175 e 1375 c.c., tale da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario e di rendere proporzionata la sanzione irrogata"**.

Sul piano generale, va da sé che laddove il legislatore ha previsto l'obbligo penalmente sanzionato del datore di lavoro e del dirigente di **assicurare** "che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza" (art.18 c.1 lett.l) in comb. disp. art.37 D.Lgs.81/08), in termini sistematici l'adempimento di tale obbligo penale non avrebbe potuto essere rimesso alla discrezionalità del lavoratore; da lì il corrispondente obbligo giuridico in capo al lavoratore di partecipare ai "programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro" (art.20 c.2 lett.h) D.Lgs.81/08; si veda anche art.19 c.1 lett.g) del medesimo decreto). Analogamente può dirsi anche per altri obblighi (es. sorveglianza sanitaria etc.). Quanto poi nello specifico alla rilevanza dell'adempimento formativo (con riferimento al relativo Accordo Stato-Regioni), essa è stata peraltro ribadita due anni fa dalla Cassazione Penale stessa (**Sez.III, 27 gennaio 2017 n.3898**), allorché ha affermato che le norme primarie e secondarie che stabiliscono i requisiti di tale adempimento "non si risolvono nei soli concetti di adeguatezza e/o sufficienza dell'informazione o della formazione ma tanto la prima (informazione che deve essere adeguata) quanto la seconda (formazione che deve essere adeguata e sufficiente) sono parametricate rispetto a una serie di indici precisi e dettagliatamente descritti, di settori, di eventi pericolosi, di rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore stesso o di altri lavoratori in maniera che, **essendo l'apparato normativo finalizzato a prevenire gli infortuni nell'espletamento del lavoro, la legge penale consente di distinguere chiaramente la sfera del lecito da quella dell'illecito**, ponendo un'indicazione normativa che, attraverso l'impiego di termini intelleggibili e precisi, consente di orientare la condotta dei destinatari, descrivendo fatti che sono suscettibili di essere provati ed accertati nel processo attraverso i criteri messi a disposizione dalla scienza e dalle regole di esperienza, essendo tale ultimo aspetto facilitato dalla formulazione di Accordi istituzionali finalizzati a realizzare linee guida da seguire quanto a durata, contenuti minimi e modalità della formazione".

Tale sistema visto nel suo complesso dunque coinvolge anche i lavoratori i quali, in quanto destinatari di specifiche tutele in materia formativa, hanno l'obbligo di **"contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi** previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" anche partecipando "ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro" (art.20 c. 2 lett.a) e h) D. Lgs. 81/08).

**PER AZIENDE IMPORTATRICI COMUNICAZIONE ANNUALE AL CONAI ENTRO IL 20 GENNAIO**

Ricordiamo che tutte le aziende che hanno effettuato importazioni (da paesi UE ed extra UE) di merci imballate, entro il 20 gennaio devono compilare in modalità telematica, il modulo 6.2 Import nel sito CONAI.ORG; la mancata comunicazione del peso degli imballaggi specificandone la tipologia o l'importo di acquisto delle merci imballate, può costare una sanzione amministrativa pesante. Per informazioni telefonateci al 0438-22338.

**MEPA MERCATO ELETTRONICO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

La legge di Stabilità 2019 stabilisce che non vi è più l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di acquistare tramite il portale del MEPA beni e servizi per importi fino a 5.000 €. Prima l'importo era di soli 1.000 €.

Il commento: riteniamo che l'obbligo di acquisto tramite portale Mepa, sia stato negativo. A un minor costo per lo stato è corrisposta una minore qualità dei beni e servizi. Sicuramente l'innalzamento di questa soglia, ancora molto bassa, va nella giusta direzione.

**PROSSIMI CORSI:**

(consultare il nostro sito web, sezione corsi, per essere sempre aggiornati sui corsi in programma)

**Corso Formazione Generale 4 ore**

Mercoledì 30 gennaio 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso Formazione Specifica 1<sup>a</sup> lezione - basso, medio, alto rischio**

Giovedì 7 febbraio 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso aggiornamento della formazione ai lavoratori 6 ore**

Mercoledì 27 febbraio e 6 marzo 2019 dalle 14,30 alle 17,30

**Corso per carrellisti 12 ore**

Giovedì 21 febbraio 2019 dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00  
e lunedì 25 febbraio 2019 dalle 8,00 alle 12,00

**Corso aggiornamento per carrellisti 4 ore**

Martedì 26 febbraio 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso RSPP 16 ore - basso rischio**

Lunedì 25 febbraio - 4 - 11 - 18 marzo 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso RSPP 32 ore - medio rischio**

Da lunedì 25 febbraio al 15 aprile 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso RSPP 48 ore - alto rischio**

Da lunedì 25 febbraio al 20 maggio 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso RLS 32 ore**

Da lunedì 25 febbraio al 15 aprile 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso Aggiornamento Rappresentanti dei Lavoratori 4 ore**

Giovedì 4 aprile 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso Primo Soccorso 12 ore gruppo B-C**

Giovedì 21 – 27 marzo – 11 aprile 2019 dalle 14,30 alle 18,30

**Corso Primo Soccorso 16 ore gruppo A**

Giovedì 21 – 27 marzo – 11 – 18 aprile 2019 dalle 14,30 alle 18,30

***NUOVI SERVIZI BRINO s.a.s***

*Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028*

e-mail: [info@nuoviservizi.com](mailto:info@nuoviservizi.com) [www.nuoviservizi.com](http://www.nuoviservizi.com)