Progetto Giovani Talenti per aumentare l’appeal degli studi professionali

scritto da Annamaria Laurenzano | Ottobre 16, 2024
SELEZIONE ARTICOLI 16 OTT 2024 41

Open Fiber e Fibercop ai ferri corti Stop all’accordo commerciale

scritto da Annamaria Laurenzano | Ottobre 16, 2024
SELEZIONE ARTICOLI 16 OTT 2024 43

Soluzioni energetiche e ambientali innovative al centro del premio targato Eni

scritto da Annamaria Laurenzano | Ottobre 16, 2024
SELEZIONE ARTICOLI 16 OTT 2024 45

Nodi competenze e ricerca per la trasformazione digitale delle imprese

scritto da Annamaria Laurenzano | Ottobre 16, 2024
SELEZIONE ARTICOLI 16 OTT 2024 48

Confindustria Cisambiente a Bruxelles sui dossier green

scritto da Annamaria Laurenzano | Ottobre 16, 2024
SELEZIONE ARTICOLI 16 OTT 2024 51

LAVORO | Progetto Rete – Invitalia: stage finanziati

scritto da Giuseppe Baselice | Ottobre 16, 2024
Il Ministro per lo Sport e i Giovani, attraverso il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e in collaborazione con Invitalia, ha avviato un progetto, denominato “Rete”, in favore delle giovani generazioni.

Fra gli obiettivi del Progetto vi è quello di favorire la realizzazione di **stage in Italia e all'estero**, per consentire ai **giovani** (età compresa tra i 18 e i 30 anni) che vi parteciperanno di maturare un'**esperienza formativa**, che faciliti lo sviluppo delle loro competenze e il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Di seguito una sintesi del bando.

Requisiti di partecipazione

Possono partecipare le imprese che rispondono ai seguenti requisiti:

- Società di diritto italiano con sede legale in Italia;
- codice fiscale e partita IVA italiani;
- un minimo di 30 dipendenti;
- abbiano stipulato, o si impegnino a stipulare, una Convenzione con un Ente promotore accreditato presso il Ministero del Lavoro o, ove previsto, munito di specifica autorizzazione regionale all'attivazione di tirocini;
- siano nel pieno e libero esercizio dei propri diritti e non siano sottoposte ad alcuna procedura esecutiva e/o concorsuale con finalità liquidatoria o di cessazione dell'attività di impresa, anche ai sensi del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza di cui al Decreto legislativo del 12 gennaio 2019, n°14 e ss.mm.ii.;
- siano in regola con le disposizioni di legge sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999 e successive modifiche e integrazioni;
- siano in regola con le disposizioni vigenti in materia di normativa edilizia e urbanistica, del lavoro, della prevenzione degli infortuni e della salvaguardia

dell’ambiente;

- non abbiano effettuato licenziamenti – fatti salvi quelli per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, o derivanti da specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative – nella medesima unità operativa nei 12 mesi precedenti l’attivazione dello stage, ovvero, non abbiano procedure di Cassa Integrazione Guadagni straordinaria o in deroga in corso nella medesima unità operativa, per attività equivalenti a quelle dello stage;
- siano in regola con gli adempimenti e i versamenti contributivi, assicurativi e previdenziali previsti dalla legge;
- nei cui confronti non sia stata applicata la sanzione interdittiva di cui all’articolo 9, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- i cui legali rappresentanti o amministratori, componenti l’Organo di governance e Titolare effettivo, alla data di presentazione della domanda, non siano stati condannati, con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile o sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell’articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei “reati presupposto” di cui al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. e che non siano destinatari di provvedimenti che riguardano l’applicazione di misure di prevenzione;
- che si trovino in altre condizioni previste dalla legge come causa di incapacità a beneficiare di agevolazioni finanziarie pubbliche o comunque a ciò ostative.

Il progetto prevede l’erogazione di **un voucher di € 10.000,00 (diecimila/00)** al lordo delle ritenute di legge, a copertura dell’indennità di partecipazione da corrispondere a ciascun stagista per uno stage della durata di **6 mesi**.

Modalità di partecipazione

Le società partecipano alla presente manifestazione di interesse seguendo la procedura prevista dalla piattaforma, appositamente predisposta da Invitalia e raggiungibile al sito https://rete.giovani2030.it/gli-stage/candidatura-imprese.

Le *società* possono inviare la domanda **dal lunedì al venerdì dalle 10:00 alle 17:00, fino all'8/11/2024**. Non saranno accettate domande pervenute oltre il predetto termine e con modalità diverse da quelle indicate nella Manifestazione di interesse allegata.

Con la domanda di partecipazione è possibile richiedere di ospitare un **numero massimo di 3 (tre) stagisti** (uno per ciascuna esperienza di stage messa a disposizione dalla società).

Attivazione degli stage da parte delle società

Invitalia pubblicherà la *Manifestazione giovani*, per la raccolta delle candidature per le esperienze di **stage** disponibili, risultanti dall'Elenco Società e Esperienze di stage, ottenuto in esito alla conclusione della Manifestazione imprese. Ogni esperienza di stage, presente nell'elenco suddetto, potrà ricevere un massimo di n. 4 (quattro) candidature.

Ogni giovane potrà presentare al massimo n. 2 (due) candidature, diverse tra loro. Non può, cioè, presentare più di una candidatura per ogni esperienza di stage.

Il candidato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere domiciliato in Italia;
- avere un’età compresa tra i **18 e i 30 anni** al momento della presentazione della candidatura;
    - aver conseguito uno dei seguenti titoli di studio, in Italia o all’estero, purché riconosciuto in Italia: a) Laurea triennale, magistrale o a ciclo unico, con voto almeno pari a 100/110;

1. b) Diploma tecnico superiore (ITS), con voto almeno pari a 90/100;
2. c) Diploma di istruzione secondaria superiore, con voto almeno pari a 95/100.

In esito alla redazione della graduatoria, Invitalia pubblica la “Graduatoria esperienze di stage” sul sito https://rete.giovani2030.it/ e, contestualmente, invia all’impresa una comunicazione con l’elenco dei nominativi dei candidati tra i quali la medesima impresa potrà scegliere gli stagisti con cui stipulare il contratto per ciascuna delle esperienze di stage da quest’ultima offerte.

Le società procedono quindi alla selezione dei suddetti candidati. Una volta concluso il processo di selezione e contrattualizzazione dei candidati, le imprese devono caricare il relativo contratto di stage entro n. 10 (dieci) giorni naturali e consecutivi dalla sua sottoscrizione, che deve avvenire entro n. 30 (trenta) giorni naturali e consecutivi dall’invio della comunicazione contenente l’elenco dei candidati eleggibili alla stipula del contratto di stage.

Invitalia, a completamento della procedura di cui al presente paragrafo, pubblica sul sito https://rete.giovani2030.it/ l'elenco dei candidati ammessi allo stage, con indicazione della società e della sede di svolgimento dello stage.

Caratteristiche dei contratti di stage

I contratti di stage devono soddisfare i seguenti requisiti:

-essere sottoscritti digitalmente da parte del Rappresentante legale dell'impresa, o di un suo Procuratore munito del potere di firma per la sottoscrizione del contratto (in tale ultimo caso, sarà necessario allegare anche il relativo documento attestante il conferimento della Procura da parte del Rappresentante legale della società);

-essere sottoscritti digitalmente da parte dello stagista contrattualizzato;

-riportare la sottoscrizione dell'Ente promotore dello stage;

-richiamare, al suo interno, la Convenzione sottoscritta con l'Ente promotore;

-prevedere il riconoscimento allo stagista di un'indennità di partecipazione di importo almeno pari a **€ 10.000,00 (diecimila/00)** al lordo delle ritenute di legge e, comunque, corrispondente all'ammontare indicato dalla società nella domanda di partecipazione alla presente manifestazione di interesse per la relativa esperienza di stage. Pertanto, qualora le società decidano di integrare il predetto importo con un ulteriore contributo economico, a propria cura e spese, sarà necessario esplicitare tale previsione all'interno del contratto di stage;

-prevedere l’avvio dello stage entro e non oltre i n. 30 (trenta) giorni naturali e consecutivi successivi alla data di sottoscrizione e avere una durata di n. **6 mesi continuativi**;

-prevedere l’impegno dello stagista a partecipare allo stage per tutta la durata prevista nel contratto, pena il mancato riconoscimento dell’importo suindicato.

Il mancato rispetto, da parte delle imprese, dei requisiti sopra descritti determina la decadenza dalla possibilità di fruizione del rimborso relativo al voucher associato alla esperienza di stage cui il contributo è destinato.

Erogazione del rimborso alle imprese limitatamente al valore del “voucher”

L’erogazione del rimborso alle imprese, relativo al valore del **voucher** da esse anticipato agli stagisti e destinato a ciascuna delle esperienze di stage assegnatarie del contributo, del valore complessivo pari a **€ 10.000,00 (diecimila/00)** al lordo delle ritenute di legge, avverrà da parte di Invitalia successivamente alla conclusione dello stage e con le modalità di seguito indicate.

Il Rappresentante legale dell’impresa, ovvero un suo Delegato alla sola compilazione, accede all’apposita piattaforma predisposta da Invitalia per la erogazione del rimborso alle imprese, attraverso la propria identità digitale (SPID, CNS o CIE), compilando la domanda di rimborso con tutti i dati richiesti ed allegando la seguente documentazione:

-copia della “Comunicazione obbligatoria” di avvio dello stage;

-ordinativi di accreditamento e dichiarazioni liberatorie rilasciate dagli stagisti comprovanti l’avvenuto versamento, a favore di ciascun stagista e con cadenza mensile, di un importo il cui ammontare totale sia pari a quanto riportato nel contratto di stage;

-copia della “Attestazione dell’attività svolta e delle competenze acquisite” rilasciata allo stagista congiuntamente dall’impresa e dall’Ente promotore;

-dichiarazioni sostitutive di atto notorio, redatte ai sensi del DPR n. 445 del 2000, riguardanti lo stato del Casellario giudiziale del/dei Legale/i Rappresentante/i, dei componenti l’Organo di governance e del Titolare effettivo dell’impresa ospitante lo stage, ciascuna sottoscritta digitalmente dal diretto interessato.

Invitalia, entro 60 (sessanta) giorni dalla presentazione dell’istanza di rimborso completa, invia all’impresa la comunicazione di erogazione del rimborso, contestualmente versato sul c/c indicato nella domanda.

Nel caso di interruzione anticipata dello stage, quest’ultima dovrà essere comunicata a Invitalia all’indirizzo PEC retestage@postacert.invitalia.it, mediante l’invio di copia della “Comunicazione obbligatoria” intercorsa tra la società e lo stagista ai sensi della normativa vigente in materia.

Sia che l’interruzione anticipata dello stage sia imputabile a volontà dello stagista, che della società, l’importo del rimborso da corrispondere alla medesima società da parte di Invitalia verrà riparametrato proporzionalmente al periodo di stage effettivamente fruito da parte dello stagista.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura del bando allegato.

All.to Manifestazione di Interesse imprese stage

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

YOUNG FACTORY DESIGN CONTEST 2024 – Scadenza per le Aziende 20 ottobre

scritto da Oreste Pastore | Ottobre 16, 2024

Il Gruppo Design Tessile Sistema Casa di Confindustria Salerno indice la settima edizione del **Contest Young Factory Design**, il concorso di idee che mette in contatto aziende campane del settore arredo e design con professionisti del design.

Il concorso è rivolto a professionisti e studenti in architettura, ingegneria, design, interior design, comunicazione e marketing.

Le aziende si propongono come **incubatrici di proposte innovative**.

Il Concorso prevede la progettazione in risposta alla **call** di ciascuna azienda promotrice del contest. L'elenco delle

aziende partecipanti sarà esposto sul sito ufficiale del contest www.youngfactorydesign.com.

Le Call sono specificate da ogni singola azienda e rientrano in una delle seguenti tematiche:

1. **Design per l'abitare**: arredi e complementi per la casa, apparecchi di illuminazione, accessori per il bagno, arredi per la cucina, arredi per esterni, porte e facciate, separazioni di interni, imbottiti, oggetti di altra natura con l'uso dei materiali delle aziende partecipanti
2. **Graphic Design:** visual identity, advertising, packaging, merchandising promozionale
3. **Exhibition design:** il design dello spazio pubblico, visual display, archigrafie e allestimenti per fiere ed eventi

Unitamente alla call, le aziende potranno indicare se privilegeranno progetti di immediata industrializzazione o proposte sperimentali per un futuro.

Lo scopo del concorso è quello di trasformare le idee dei progettisti in concrete opportunità di business:

- stimolando i candidati nella ricerca di soluzioni innovative
- ricercando nuove possibilità di integrazione tra i materiali e le lavorazioni e prodotti che individuino soluzioni d'uso più inclusive e cicli di vita più sostenibili;
- creando nuove opportunità di collaborazione continuativa tra i professionisti e le imprese, con contratti di partenariato, networking, royalty per la commercializzazione dei prodotti realizzati sulla base delle idee progettuali.

Tutti i progetti saranno valutati dalle aziende partecipanti secondo il principio di coerenza alla call e fattibilità

tecnica.

I progetti ritenuti idonei dalle aziende, saranno scrutinati da un’apposita commissione giudicatrice formata da esperti di settore che valuterà i progetti secondo i parametri indicati nel bando proposto ai concorrenti.

PER **CANDIDARE** LA PROPRIA AZIENDA A PARTECIPARE AL CONTEST 2024 INVIARE LA SCHEDA ALLEGATA **ENTRO IL PROSSIMO 20 OTTOBRE** ALLA SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:

Gruppo Design Tessile Sistema casa | Oreste Pastore | mail: yfdesign@confindustria.sa.it

tel. 089200812 3357433413

Scheda_adesione_azienda_YFD24[_MAIL

AMBIENTE/AGEVOLAZIONI | Bando “Credito d’imposta – materiali di recupero – spese annualità 2023″ – Apertura sportello per la presentazione delle istanze dal 21 ottobre pv

scritto da Maria Rosaria Zappile | Ottobre 16, 2024
Con il decreto 2 aprile 2024, pubblicato in Gazzetta ufficiale del 21-05-2024, n.117, i ministri dell’Ambiente e della

Sicurezza energetica, delle Imprese e del Made in Italy e dell'Economia e Finanze hanno definito i criteri e le modalità per la fruizione del credito d'imposta per l'acquisto di materiali di recupero, nonché i requisiti tecnici e le certificazioni idonee ad attestare le tipologie di prodotti e di imballaggi di recupero per l'accesso all'agevolazione.

Il contributo è rivolto alle imprese e prevede un rimborso, sotto forma di credito d'imposta, pari al 36% delle spese sostenute nel 2023 e nel 2024 per l'acquisto di prodotti e di imballaggi provenienti da materiali di recupero, fino ad un importo massimo annuale di 20.000 euro per ogni impresa beneficiaria, nel limite complessivo di 5 milione di euro per ciascuna annualità.

Lo sportello per la presentazione delle istanze relative alle spese sostenute nel 2023 sarà attivo dalle ore 12:00 del 21 ottobre 2024, fino alle ore 12:00 del 20 dicembre 2024.

Le istanze dovranno avere ad oggetto esclusivamente le spese sostenute dalle imprese nel corso dell'anno 2023 e potranno essere presentate tramite la procedura informatica accessibile al
link: https://invitalia-areariservata-fe.npi.invitalia.it/home.

Come previsto dal decreto, tutte le istanze presentate nell'ambito dello sportello saranno valutate a prescindere dall'ordine temporale di presentazione dell'istanza.

Per ulteriori informazioni:

https://www.mase.gov.it/bandi/bando-credito-dimposta-materiali-di-recupero-spese-annualita-2023-imminente-apertura-dello

Area Servizi alle Imprese (Mariarosaria Zappile,089.200842(**m.zappile@confindustria.sa.it**)

Area Servizi alle Imprese (Marcella

Villano,089.200841(**m.villano@confindustria.sa.it**)

AGEVOLAZIONI | Programma webinar “Misure e incentivi per la valorizzazione della proprietà industriale I bandi 2024 Brevetti + Disegni + Marchi +” 17 ottobre, ore 15:00 e LINK

scritto da Marcella Villano | Ottobre 16, 2024

In riferimento alla nostra comunicazione sul webinar “*Misure e incentivi per la valorizzazione della proprietà industriale – I bandi 2024 Brevetti + Disegni + Marchi +*” del prossimo **giovedì 17 ottobre, ore 15.00,** informiamo che, per seguire l’evento on line, è necessaria la preventiva registrazione sul **sito di Confindustria**.

A questo link è possibile registrarsi ai lavori: https://www.confindustria.it/home/appuntamenti/eventi-confindustria/dettaglio-evento/webinar-bandi-brevetti-disegni-marchi

Pubblichiamo il programma del seminario, organizzato da Confindustria, insieme al Ministero delle Imprese del Made in Italy e con la partecipazione di Invitalia e Sistema Camerale Servizi s.c.r.l.

Programma_Incentivi PI 17 ottobre 2024

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

LAVORO | Preposto – Risposta a interpello in materia di salute e sicurezza sul lavoro – Interpello 4/2024: Considerazioni

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 16, 2024

La Camera di Commercio di Modena ha richiesto il parere della Commissione interpelli per la salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del lavoro in ordine a tre questioni:

- se in un'attività in appalto sia obbligatorio che ci sia sempre un preposto. A titolo esemplificativo, se sia obbligatoria la figura del preposto anche quando l'attività è svolta da due lavoratori, che non esercitano una funzione di vigilanza e coordinamento l'uno nei confronti dell'altro, in quanto ognuno si occupa autonomamente della propria parte di competenza;
- se in un'attività in appalto, il preposto debba essere individuato tra i lavoratori fisicamente presenti presso il committente, o possa essere il responsabile della commessa (ad es. il project manager), che non si reca presso il cliente;
- se in un'attività in appalto svolta da un unico lavoratore, debba essere individuato un preposto.

Gli aspetti relativi alla figura del preposto – soprattutto dopo le modifiche introdotte con il Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146, che ne ha valorizzato notevolmente il ruolo – tornano a formare oggetto di richiesta di chiarimento (dopo l'interpello 5/2023 che si era già occupato di temi simili).

Questa volta la richiesta è caratterizzata dall'**esplicito riferimento al sistema dell'appalto**, quindi la risposta risente delle peculiarità del quadro normativo che ne disciplina i meccanismi, con riferimento al ruolo del preposto in questo specifico ambito: il Ministero richiama, infatti, l'art. 26, comma 8bis del Dlgs 81/2008, secondo il quale "*nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto*".

Evidente il riferimento alle interferenze ed alla compresenza di più imprese, che rendono necessaria la comunicazione al committente del soggetto chiamato a svolgere la funzione di preposto. Va subito notato che la nota del Ministero non fa mai riferimento alla costante e diuturna presenza fisica nel luogo nel quale si svolge l'appalto o il subappalto. Evidente che l'obiettivo è rendere sempre possibile al committente di individuare e contattare l'addetto al controllo sui lavoratori (anche laddove questo non sia fisicamente presente).

E che la logica sia quella della esigenza conoscitiva e non già quella di richiedere una presenza continua viene evidenziato anche successivamente dallo stesso Ministero, allorché richiama il fatto che in "***alcuni casi***" (quindi ***respingendo in via di principio l'estensione indiscriminata dell'obbligo***) talune attività vengano eseguite solo sotto la diretta sorveglianza del preposto come, ad esempio, in materia di ponteggi.

Così anche quando si evidenzia che il ruolo di preposto può

essere svolto "*solo dal personale che possa effettivamente adempiere alle funzioni e agli obblighi ad esso attribuiti, condizione che non sembra potersi rinvenire se il responsabile della commessa (ad es. il project manager), non si reca presso il luogo delle attività*".

Che non sia pensabile affidare il ruolo di preposto a chi non ha il compito di interessarsi delle lavorazioni sotto il profilo operativo, non ha gli obblighi previsti dal Dlgs 81/2008 e non si reca in azienda, appare corretto, anche tenuto conto delle responsabilità che il legislatore (e la giurisprudenza) attribuiscono al preposto stesso, soprattutto dopo le modifiche del 2021.

Il project manager (secondo la norma tecnica UNI 11648/2022) è "*responsabile di progetto con compiti organizzativo-gestionali*", dunque un soggetto con competenze totalmente diverse da quelle del controllo del personale e delle lavorazioni con la logica, intensità, modalità e finalità indicate nell'art. 19 del Dlgs 81/2008.

In ogni caso, anche tra il recarsi nel luogo di lavoro e l'essere costantemente presente corre una differenza sostanziale, resa ancor più evidente dal fatto che ***solo in alcuni casi le lavorazioni devono svolgersi necessariamente alla presenza del preposto***.

Va richiamato, a questo proposito, anche l'interpello 29 dicembre 2015 n. 16, nel quale si richiamavano ulteriori ipotesi nelle quali la legge prevede l'obbligo di presenza del preposto. "*Il d.lgs. n. 81/2008 prevede la presenza di un preposto anche nell'ambito di altre attività ritenute pericolose quali quella relativa alla costruzione, sistemazione, trasformazione o smantellamento di una paratoia o di un cassone nei cantieri temporanei o mobili per le quali è ugualmente richiesta la diretta sorveglianza di un preposto (art. 149, co. 2. d.lgs. n. 81/2008) così come per i lavori di demolizione negli stessi cantieri edili, che*

devono essere eseguiti sotto la sorveglianza di un preposto e condotti in maniera da non pregiudicare la stabilità delle strutture portanti o di collegamento e di quelle eventuali adiacenti (art. 151 d.lgs. n. 81/2008)".

Anche la Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati[1], a commento della funzione del preposto, evidenzia che[2] "***l'obbligo di vigilanza non consiste in un obbligo di presenza continuativa di un preposto per ogni attività di lavoro".***

Quindi, né in via generale né nello specifico ambito dell'appalto e subappalto, l'interpello e, ancor più significativamente, la legge, richiedono la presenza fisica continuativa del preposto.

Nessuno dubita che la presenza del preposto sia consigliabile e coerente con gli obblighi di legge e con la responsabilità. Deve, tuttavia, rilevarsi che la responsabilità del preposto è comunque legata all'intervento volto a prevenire l'insorgenza o il perdurare di prassi scorrette, ossia comportamenti perduranti nel tempo e non anche singole condotte estemporanee, evidentemente incontrollabili.

La giurisprudenza[3], del resto, conferma l'"*impossibilità di radicare in capo all'imputato un obbligo di presenza costante e continua sui luoghi di lavoro, …. avendo peraltro l'imputato in ogni caso comprovato il dato di una presenza comunque assidua sul cantiere*".

Obbligo di presenza che, invece, viene affermata a carico del preposto per ***distinguere la sua posizione da quella del coordinatore per la sicurezza***, dovendosi, per la giurisprudenza distinguere due ipotesi: un accidente contingente, scaturito estemporaneamente dallo sviluppo dei lavori, sarebbe affidato alla sfera di controllo del datore di

lavoro o del suo preposto mentre se l'evento stesso è riconducibile alla configurazione complessiva, di base, della lavorazione, sarebbe riferibile all'ambito riservato al coordinatore per la sicurezza, il che non implica, normalmente, la continua presenza nel cantiere con ruolo di controllo sulle contingenti lavorazioni in corso[4].

Come in molte altre ipotesi, ***la normativa è oscura e non consente di giungere a conclusioni certe e chiare***. Basti pensare che, a fronte della giurisprudenza sin qui ricordata, di recente la Cassazione[5] ha giustificato la responsabilità del datore di lavoro in mancanza, anche solo temporanea, del preposto: *"la presenza del preposto presso lo stabilimento era volta ad impedire, con riferimento all'area di rischio interessata dall'infortunio verificatosi, l'instaurazione di procedure (oltre che di prassi) non appropriate, quali l'uso del muletto elettrico per il trasporto di materiale. La mancata attuazione di tale vigilanza da parte del preposto e, in sua momentanea assenza, da parte del datore di lavoro ha inciso causalmente sulla verificazione dell'infortunio, verificatosi nell'utilizzo di un mezzo che il garante, obbligato alla vigilanza, aveva il dovere di inibire".*

In ogni caso, ***la normativa ha introdotto l'obbligo dell'individuazione del preposto e non – se non in determinati casi – l'obbligo di una sua assidua presenza; nessun interpello ha sancito l'obbligo di presenza continua del preposto nel luogo di lavoro, mentre la giurisprudenza (sia pure con qualche contrasto) esclude l'obbligo di presenza sistematica***.

In effetti, anche sul versante della giurisprudenza civile[6] l'assolvimento dell'obbligo di controllo "*non comporta, peraltro, sempre ed in ogni caso, una sorveglianza ininterrotta o la costante presenza fisica del controllore accanto al lavoratore, ma può anche sostanziarsi in una vigilanza generica, seppure continua ed efficace, intesa ad assicurare nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori*

seguano le disposizioni di sicurezza impartite ed utilizzino gli strumenti di protezione prescritti".

La motivazione dell'assenza di un obbligo di presenza continua è presente nella giurisprudenza[7], che valorizza il principio della "*pretesa impossibile*": per non giudicare sulla base di un inammissibile criterio di responsabilità oggettiva (tanto più che "*ad impossibilia nemo tenetur*"), si deve dimostrare non solamente la qualifica di preposto ma anche l'elemento soggettivo (dolo o colpa) in concreto, dando prova (a fronte delle addotte e non implausibili giustificazioni, ad es., presenza sparsa dei vari lavoratori in uno spazio di notevole ampiezza, con conseguente impossibilità di poterli contemporaneamente osservare tutti) che l'omesso uso del copricapo, non momentaneo ed occasionale, ***fosse stato consentito, con connivente implicito assenso, da parte del consapevole capocantiere, ovvero reso possibile dalla negligente sorveglianza posta in essere dallo stesso,*** benché in condizioni di poter vigilare (ad esempio, perché operanti i trasgressori nelle immediate vicinanze) sui sottoposti, venuti meno alle direttive loro preventivamente impartite.

Occorre, quindi, riferire l'obbligo e la sanzione a carico del preposto al ***mancato intervento in presenza di prassi scorrette ed al mancato controllo delle stesse***, non rilevando comportamenti estemporanei, oggettivamente non imputabili all'omesso controllo.

Si possono fare numerosi casi in cui la presenza fisica è impossibile e l'obbligo della presenza costanze è inesigibile: dai lavoratori che svolgono lavoro da soli o si spostino in piccoli gruppi, a quelli in trasferta, a quelli che operano in ambienti di rilevanti dimensioni[8].

Su questa base si sviluppa tutta la giurisprudenza che condiziona la responsabilità del preposto alla ***conoscenza o conoscibilità di prassi scorrette o, addirittura[9] (attraverso il mancato controllo e la mancata***

adozione delle doverose sanzioni) alla illegittima accettazione di prassi in violazione di obblighi cogenti per la sicurezza.

Diversamente opinando, si introdurrebbe una inaccettabile responsabilità penale "di posizione", tale da sconfinare nella responsabilità oggettiva, dovendo la condotta essere comunque "esigibile"[10].

Anche di recente[11] la Cassazione ha affrontato la questione della ***esigibilità del comportamento***, con riferimento ad un'impresa di grandi dimensioni (dai connotati differenti, evidentemente, dall'area circoscritta di un cantiere o di una impresa nella quale le lavorazioni si svolgono in un ambito ben definito). In questo caso ***viene in rilievo il cosiddetto principio di esigibilità***. La colpa ha, infatti, un versante oggettivo, incentrato sulla condotta posta in essere in violazione di una norma cautelare, e un versante di natura più squisitamente soggettiva, connesso alla possibilità dell'agente di osservare la regola cautelare. Il rimprovero colposo riguarda infatti la realizzazione di un fatto di reato che poteva essere evitato mediante l'osservanza delle norme cautelari violate. Il profilo soggettivo e personale della colpa viene generalmente individuato nella possibilità soggettiva dell'agente di rispettare la regola cautelare, ossia nella concreta possibilità di pretendere l'osservanza della regola stessa: in sostanza, nell'esigibilità del comportamento dovuto. Si tratta di un aspetto che si colloca nell'ambito della colpevolezza, in quanto esprime il rimprovero personale rivolto all'agente. A questo profilo della responsabilità colposa la riflessione giuridica più recente ha dedicato molta attenzione, nel tentativo di personalizzare il rimprovero dell'agente attraverso l'introduzione di una doppia misura del dovere di diligenza, che tenga conto non solo dell'oggettiva violazione di norme cautelari ma anche della concreta possibilità dell'agente di uniformarsi alla regola, valutando le sue specifiche qualità

personali e la situazione di fatto in cui ha operato.

Da queste considerazioni deriva che ***la qualità dell'imputato non costituisce di per sé prova della conoscenza o della conoscibilità, da parte della stessa, di prassi comportamentali, più o meno ricorrenti, contrarie alle disposizioni in materia antinfortunistica***. Ciò significa che un'eventuale condotta omissiva al riguardo non può esserle ascritta ***laddove non si abbia la certezza che fosse a conoscenza della prassi elusiva o che l'avesse colposamente ignorata***.

Invero, la titolarità di una posizione di garanzia non comporta, in presenza del verificarsi dell'evento, un automatico addebito di responsabilità colposa a carico del garante, imponendo il principio di colpevolezza la verifica in concreto sia della sussistenza della violazione da parte di questi di una regola cautelare (generica o specifica), sia della prevedibilità ed evitabilità dell'evento dannoso che la regola cautelare violata mirava a prevenire (la cosiddetta concretizzazione del rischio), sia della sussistenza del nesso causale tra la condotta ascrivibile al garante e l'evento dannoso[12].

Il riferimento alla conoscenza o conoscibilità (o, peggio, accettazione) delle prassi scorrette ed il principio di esigibilità rendono evidente ***l'insussistenza di un obbligo di presenza continua e assidua in ogni parte della realtà lavorativa***, dovendosi fondare la responsabilità sul presupposto della colpa (attraverso l'esigibilità del comportamento doveroso fondato su conoscenza o conoscibilità) e non della responsabilità oggettiva.

Laddove, invece, la misura dell'obbligo e della responsabilità dovesse essere riferita alla presenza continua ed in senso fisico del preposto, al fianco ad ogni lavoratore, ed il controllo fosse riferito alla singola azione lavorativa (e non alle prassi) e non in una logica organizzativa, l'unica

soluzione per evitare una responsabilità oggettiva (per inesigibilità dell'obbligo) sarebbe la sostituzione (o l'integrazione dell'attività del) del preposto con la tecnologia, ossia con telecamere o dispositivi in grado di verificare, momento per momento, a prescindere dal luogo di svolgimento dell'attività, il costante e pieno rispetto degli obblighi di legge da parte di ciascun lavoratore, garantendo così la possibilità di intervento immediato, al fine di prevenire i singoli comportamenti contrastanti con le direttive aziendali e con gli obblighi di legge, senza che ciò, ovviamente, possa essere condizionato ex art. 4 l. 300/1970 da alcun accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

[1] https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/commissioni/condizioni_lavoro_18/documenti_approvati/doc._XII-bis_n._11_-_RELAZIONE_FINALE.pdf

[2] Anche con riferimento alla giurisprudenza più risalente. V. Cass., 12 gennaio 1988, n. 108

[3] Cass., 15 dicembre 2015 n. 49361; Cass., 1 febbraio 2012 n. 4412

[4] Cass., 13 maggio 2016 n. 20068

[5] Cass., 30 luglio 2024 n. 31146

[6] Cass., 11/2/2020, n. 3282

[7] Cass., 5 aprile 2000, n. 4265

[8] In questi casi, si può ritenere sussistente la necessità di organizzare un sistema di vigilanza *random* a cura di un preposto itinerante

[9] Cass., 8 giugno 2021, n. 22262

[10] Cass., 22 luglio 2019, n. 32507; 3 aprile 2019 n. 20833

[11] Cass., 31 marzo 2021, n. 12137

[12] Sez. 4, n. 32216 del 20/06/2018, Capobianco e altro, Rv. 273568; Sez. 4, n. 24462 del 6/5/2015, Ruocco, Rv. 264128; Sez. 4, n. 5404 del 8/1/2015, Corso e altri, Rv. 262033.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it