Il nuovo bonus donne conviene fino a 71mila euro

scritto da datiweb | Luglio 30, 2024
selezione articoli 30 lug 2024 14

Tecnologia made in Italy vincente per lo sviluppo del consorzio europeo

scritto da datiweb | Luglio 30, 2024
selezione articoli 30 lug 2024 16

Alta velocità, nuovi guasti sulla Roma Napoli: ritardi fino a 100 minuti

scritto da datiweb | Luglio 30, 2024
selezione articoli 30 lug 2024 20

Invitalia / Nel 2023 aiuti a 64mila imprese

scritto da datiweb | Luglio 30, 2024
selezione articoli 30 lug 2024 27

INTERNAZIONALIZZAZIONE | DIFESA COMMERCIALE UE – Notifica nuovi procedimenti e/o misure antidumping/antisussidi dell'UE: riesame AS PET; inchiesta AD acido gliossilico; riesame AD malleable tube fittings; antielusione AD glutammato monosodico

scritto da Monica De Carluccio | Luglio 30, 2024
Segnaliamo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'UE dei seguenti provvedimenti, relativi a procedimenti in corso e/o nuove misure di difesa commerciale (dazi anti-dumping-AD, dazi anti-sussidi-AS, salvaguardia).

1) *Antisussidi PET – India:* avvio riesame (*expiry review*) per valutare l'eventuale estensione dei dazi antisussidi vigenti sull'import di PET (codice NC 3907 61 00) originario dell'India. In base alla calendarizzazione della DG Trade, le misure sono previste a luglio 2025. Per ulteriori dettagli: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202404678

caso R820: https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/case-view?caseId=2740

2) A*ntidumping acido gliossilico – Cina:* avvio indagine antidumping sulle importazioni di acido gliossilico (codice NC ex 2918 30 00) originario della Cina. Il prodotto in questione, generalmente commercializzato sotto forma di liquido incolore in soluzione acquosa, è impiegato principalmente nelle produzioni farmaceutiche (ad es. antibiotici), per la produzione di fertilizzanti, applicazioni alimentari, cosmetica o prodotti per la cura della persona. Per ulteriori dettagli: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202404751

caso AD714: https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/case-view?caseId=2742

3) A*ntidumping malleable tube fittings – Cina e Tailandia:* avvio riesame (*expiry review*) per l'eventuale estensione dei dazi antidumping sulle importazioni di accessori fusi per tubi filettati di ghisa malleabile e ghisa a grafite sferoidale *(malleable tube fittings-MTF* – codice NC ex 7307 19 10) originari della Cina e Thailandia. In base alla calendarizzazione della DG Trade, le misure sono previste a

luglio 2025. Per ulteriori dettagli: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202404656

caso R819: https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/case-view?caseId=2738

4) *Anti-elusione glutammato monosodico – Malesia*: avvio indagine per valutare la possibile elusione delle misure antidumping introdotte sull'import di glutammato monosodico (codice NC ex 2922 42 00) originario della Cina, mediante flussi indiretti dalla Malesia. È, inoltre, stabilita la registrazione di tali importazioni. In base alla calendarizzazione della DG Trade, le misure sono previste ad aprile 2025. Per ulteriori dettagli: Reg. 2024/1976 – https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401976

caso R818: https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/case-view?caseId=2737

LAVORO | Richieste di integrazione salariale per sospensione o riduzione

dell’attività lavorativa a causa del caldo eccessivo – messaggio INPS n. 2736/2024

scritto da Giuseppe Baselice | Luglio 30, 2024

Con il messaggio n. 2736, in allegato, l’INPS fornisce indicazioni per la presentazione delle istanze e la gestione dell’istruttoria relativamente alle richieste di integrazione salariale per sospensione o riduzione dell’attività lavorativa a causa del caldo eccessivo.

Le indicazioni riguardano sia i datori di lavoro che possono richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), sia i datori di lavoro che possono richiede l’assegno di integrazione salariale al Fondo di integrazione salariale (FIS) o ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Nel caso in cui la sospensione o la riduzione delle attività lavorative sia disposta con ordinanza della pubblica Autorità, i predetti datori di lavoro possono richiedere l’integrazione salariale invocando la causale “sospensione o riduzione dell’attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all’impresa o ai lavoratori”, prevista dall’articolo 8, comma 2, del decreto ministeriale 15 aprile 2016, n. 95442.

In tale caso, i datori di lavoro dovranno soltanto indicare nella relazione tecnica presente in domanda o allegata alla

stessa gli estremi dell’ordinanza che ha disposto la sospensione o la riduzione delle attività lavorative, senza doverla allegare.

Le prestazioni di integrazione salariale potranno essere riconosciute per i periodi e le fasce orarie di sospensione/riduzione delle attività lavorative indicate nelle ordinanze, tenendo conto anche dell’effettivo verificarsi delle condizioni o delle limitazioni previste nelle ordinanze medesime. In caso di caldo eccessivo che non consenta il regolare svolgimento delle attività lavorative, resta ferma anche la possibilità di richiedere le integrazioni salariali con causale “evento meteo” per “temperature elevate”.

L’Istituto chiarisce che non è possibile presentare due distinte domande riferite agli stessi lavoratori e a periodi di sospensione o riduzione interamente o parzialmente sovrapponibili, l’una con causale “sospensione o riduzione dell’attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all’impresa o ai lavoratori” e l’altra con causale “evento meteo” per “temperature elevate”.

Tuttavia, nel caso in cui sia presentata un’istanza con causale “evento meteo” per “elevate temperature” riferita a periodi interessati anche da ordinanze di sospensione o riduzione delle attività lavorative per caldo eccessivo adottate da pubbliche Autorità, nel corso dell’istruttoria si terrà conto di tale circostanza.

Conseguentemente, potranno essere riconosciute come integrabili sia le giornate/ore in cui è stato accertato

l’effettivo verificarsi dell’evento meteo avverso sia, indipendentemente dal predetto accertamento, le giornate/ore per le quali le predette ordinanze hanno vietato il lavoro.

A tale fine, i datori di lavoro, nella relazione tecnica, dovranno non solo attestare di avere sospeso o ridotto l’attività lavorativa a causa delle temperature elevate, ma anche riportare gli estremi dell’ordinanza adottata dalla pubblica Autorità, senza doverla allegare.

Come già chiarito in precedenti messaggi, in caso di domanda con causale “evento meteo” per “temperature elevate”, la prestazione di integrazione salariale può essere riconosciuta laddove le temperature medesime risultino superiori a 35° centigradi.

Anche il verificarsi di temperature pari o inferiori a 35° centigradi può determinare l’accoglimento della domanda di accesso alle prestazioni di integrazione salariale qualora entri in considerazione la valutazione della temperatura c.d. “percepita”, che è più elevata di quella reale.

Tale situazione, ad esempio, si determina se le attività lavorative sono svolte in luoghi non proteggibili dal sole o se comportino l’utilizzo di materiali o di macchinari che producono a loro volta calore, contribuendo ad accentuare la situazione di disagio dei lavoratori. Anche l’impiego di strumenti di protezione, quali tute, caschi, etc., può comportare che la temperatura percepita dal lavoratore risulti più elevata di quella registrata dal bollettino meteo.

Pertanto, la valutazione dell'integrabilità della causale richiesta non deve fare riferimento solo al grado di temperatura, ma anche alla tipologia di attività svolta e alle condizioni nelle quali si trovano concretamente a operare i lavoratori.

Risulta tuttavia evidente che le predette valutazioni sono possibili solo se si dispone di adeguati elementi informativi e, pertanto, per consentire una corretta ed efficace istruttoria della domanda, è raccomandabile redigere la relazione tecnica in modo completo. A tale fine, il datore di lavoro deve indicare non solo l'evento meteorologico che si è verificato, nel caso in esame il caldo eccessivo, ma anche descrivere l'attività lavorativa o la tipologia di lavori che sono stati sospesi o ridotti nonché le modalità di svolgimento delle lavorazioni stesse.

Si ricorda, invece, che i datori di lavoro non devono allegare alla domanda i bollettini meteo, atteso che gli stessi sono acquisiti d'ufficio dall'Istituto (cfr. i messaggi n. 1856 del 3 maggio 2017 e n. 2276 del 1° giugno 2017).

Anche l'elevato tasso di umidità concorre significativamente a determinare una temperatura "percepita" superiore a quella reale.

Pertanto, nel valutare le istanze è necessario tenere conto anche del grado di umidità registrato nelle giornate o nelle ore richieste, atteso che, in base alla combinazione dei due valori (temperatura e tasso di umidità), è possibile ritenere che la temperatura percepita sia maggiore di quella

effettivamente rilevata.

Ai fini di una più puntuale valutazione degli elementi a supporto della richiesta di accesso al trattamento di integrazione salariale nei casi in commento, gli operatori di Sede potranno avvalersi delle documentazioni o delle pubblicazioni su dati relativi agli indici di calore da parte dei vari dipartimenti meteoclimatici o della protezione civile nonché della consultazione della mappa del rischio riportata sul sito web www.worklimate.it.

L'Istituto precisa che le indicazioni fornite con il messaggio in oggetto valgono anche con riferimento alle lavorazioni al chiuso, allorché le stesse non possano beneficiare di sistemi di ventilazione o raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro, nonché nell'ambito del lavoro svolto in agricoltura, secondo la disciplina in materia di cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA) recata dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni.

In caso di presentazione della domanda di CISOA per sospensione delle attività lavorative a causa del caldo eccessivo, la causale da utilizzare è "avversità atmosferiche", che è quella ordinariamente utilizzata in caso di richieste per intemperie stagionali.

In caso di presentazione della domanda di CISOA per riduzione dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 2-bis del decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63, convertito, con

modificazioni, dalla legge 12 luglio 2024, n. 101, la causale da utilizzare è “CISOA eventi atmosferici a riduzione”.

Per quanto riguarda i trattamenti di integrazione salariale (CIGO, assegno di integrazione salariale del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali) sia la causale “sospensione o riduzione dell’attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all’impresa o ai lavoratori” sia la causale “evento meteo” per “temperature elevate” integrano fattispecie annoverabili tra gli “eventi oggettivamente non evitabili” (EONE) e, pertanto, per le domande presentate con le predette causali:

- non è richiesta l’anzianità di effettivo lavoro di 30 giorni che i lavoratori devono possedere presso l’unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento;
- i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale nelle misure previste, per la CIGO, dall’articolo 5 del decreto legislativo n. 148/2015 e, per l’assegno di integrazione salariale garantito dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali, rispettivamente, dall’articolo 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo e dai decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà, in applicazione di quanto disposto dall’articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015;
- il termine di presentazione è l’ultimo giorno del mese successivo a quello in cui l’evento si è verificato;
- l’informativa sindacale non è preventiva ed è sufficiente per i datori di lavoro, anche dopo l’inizio della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la durata

prevedibile del periodo per cui è richiesto l'intervento di integrazione salariale e il numero dei lavoratori interessati;

- per le aziende di cui all'articolo 10, lett. m), n), o), del decreto legislativo n. 148/2015 (imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei), la predetta informativa è dovuta limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

All.to Messaggio-numero-2736-del-26-07-2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Semplificazione dei controlli sulle attività economiche – Decreto legislativo 12 luglio 2024,

n. 103 – Rilievi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

scritto da Francesco Cotini | Luglio 30, 2024

Premessa

A valle della pubblicazione del decreto legislativo nella Gazzetta Ufficiale, occorre verificare gli aspetti specificamente riguardanti la materia della sicurezza sul lavoro, evidenziando immediatamente che – a norma dell'art. 1, comma 1 – le disposizioni del decreto si applicano ai "*controlli amministrativi*", quindi laddove non siano presenti od emergano violazioni di natura penale.

Per altro verso, si evidenzia che l'Analisi di impatto della regolamentazione che accompagna il provvedimento evidenzia che l'intervento regolatorio intende risolvere alcune criticità, delle quali la prima è l'elevato numero dei controlli sulle attività economiche e l'eccessiva onerosità degli stessi. Partendo dai dati della CGIL di Mestre, l'analisi sottolinea che "*come era facilmente prevedibile, tra i 4 settori analizzati nel suddetto report quello a più alta "densità" di potenziali controlli è l'area ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono 60, infatti, i principali controlli che una piccola attività può incorrere durante l'anno. Le voci più a "rischio" riguardano la conformità/mantenimento dell'efficienza degli impianti (elettrici, idrici, gas, etc.), il rispetto delle norme sugli scarichi, sulla corretta gestione dei rifiuti e sulle misure antincendio. In tutte le circostanze sono 6 diversi enti che hanno specifiche competenze in materia di controllo*".

Il provvedimento, tuttavia, non si applica ai temi afferenti a violazioni penali, per cui – abbastanza contraddittoriamente – proprio il tema della sicurezza sul lavoro, come si vedrà, non è particolarmente inciso dal Decreto legislativo in commento.

Il quadro normativo

Il provvedimento si muove su tre filoni d'interesse: la programmazione della vigilanza (art. 3 e 5), la diffida in caso di violazioni sanabili e casi di non punibilità per errore scusabile (art. 6) e i meccanismi di dialogo e collaborazione (art. 7).

Vigilanza

Senza modificare in alcun modo la complessiva normativa sulla vigilanza in materia di salute e sicurezza, né con riferimento agli strumenti disponibili (tra questi, diffida, prescrizione obbligatoria, sospensione dell'attività e, in previsione, ai controlli della cd patente a crediti) né alla misura delle sanzioni, la previsione individua i principi generali del controllo nell'articolo 5.

Innanzitutto, si prevede che, per agevolare e promuovere la comprensione e il rispetto sostanziale della normativa applicabile in materia di controlli, i Ministeri competenti e le regioni pubblicano sui propri siti istituzionali, anche a seguito dell'attività di dialogo e confronto di cui all'articolo 7, apposite linee guida o FAQ, anche tenendo conto della complessità della disciplina di riferimento. Sul punto, non si può che rinviare alle indicazioni del Ministero

del lavoro.

In via generale, si prevede che le logiche del controllo sono orientate a minimizzare le richieste documentali secondo il criterio del minimo sacrificio organizzativo per il soggetto controllato.

La prima precisazione relativa alla sicurezza sul lavoro è relativa alla previsione del comma 3, che fa salva l'immediata effettuazione dei controlli "*nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio*", che deroga alla programmazione e agli intervalli temporali degli accessi correlati alla gravità del rischio.

Così delimitata e ridotta in modo assai rilevante l'applicazione della disciplina della organizzazione e programmazione della vigilanza al tema della sicurezza – sulla quale si tornerà alla luce dei chiarimenti che dovessero pervenire –, il legislatore (art. 5, comma 4) intende semplificare il controllo nei confronti dei soggetti che volontariamente (art. 3, comma 1) sono disponibili ad ottenere, su domanda, il Report di basso rischio, prevedendo che, in questo caso, le Amministrazioni programmano ed effettuano i controlli ordinari non più di una volta l'anno (salvi i casi di cui al comma 3, *tra i quali sono ricompresi i controlli sulla sicurezza sul lavoro*: quindi, una ulteriore limitazione).

Il rilascio del Report sopra richiamato sconta la definizione di "*basso rischio*", che è rimessa all'UNI: ci riserviamo di

tornare sul punto in relazione alle conclusioni dell'ente di normazione volontaria, anticipando fin d'ora che i criteri ai quali è rimessa la definizione di rischio basso generano notevoli perplessità, sia per la complessità[1] (e la conseguente difficile applicabilità alle PMI, che rappresentano il 95% della platea delle imprese italiane, sulle quali, peraltro, si riversa il maggior numero di ispezioni) sia per la previsione di condizioni onerose (audit periodici) per il mantenimento del Report stesso[2].

Da notare che la Relazione tecnica al provvedimento evidenzia appositamente che "*il sistema di identificazione e valutazione del rischio è a carico delle imprese che decidono di sottoporsi volontariamente a tale procedura di classificazione*".

Va poi considerato che, a norma dell'articolo 4, comma 3, la "*violazione di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro comporta la revoca del Report certificativo*". In assenza di riferimenti selettivi alla gravità o tipologia della violazione, deve ritenersi che la revoca prescinda del tutto da tale requisito e, quindi, riguardi anche limitate ed insignificanti violazioni.

Alcune disposizioni appaiono riferite a tutte le imprese – salvo differenti indicazioni che dovessero essere emanate – e non solamente a quelle in possesso del Report.

In particolare, al fine di rendere più efficienti e coordinare i controlli sulle attività economiche ed evitare duplicazioni e sovrapposizioni, nonché programmare l'attività ispettiva in ragione del profilo di rischio (art. 4), le

Amministrazioni sono chiamate – prima di effettuare il controllo – a consultare e alimentare il Fascicolo informatico d'impresa (l. 580/1993), adempimento del quale l'impresa controllata dovrebbe verificare il rispetto. Anche su questo aspetto si rinvia ad eventuali indicazioni procedurali del Ministero del lavoro.

L'articolo 5 prevede, poi, che non possono essere effettuate due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta. Anche sui concetti di "*ispezioni diverse*" e sulla contemporaneità occorre attendere ulteriori precisazioni.

Inoltre, in una logica premiale, il comma 6 prevede che, quando, all'esito del controllo, l'amministrazione procedente accerta la conformità agli obblighi e agli adempimenti imposti dalla disciplina di riferimento, il soggetto controllato è esonerato dai medesimi controlli nei successivi dieci mesi (sempre salvi i casi di cui al comma 3*, quindi la disposizione non si applica alle ispezioni in materia di sicurezza sul lavoro*) e nel rispetto delle disposizioni di attuazione del diritto dell'Unione europea. Il periodo di esonero dai controlli è menzionato nel fascicolo informatico d'impresa.

Ancora, in una logica di tutela del contraddittorio, il comma 7 dispone che le amministrazioni improntano la propria attività al rispetto del principio del contraddittorio e adottano i provvedimenti di propria competenza, ivi incluse eventuali sanzioni, in modo proporzionale al livello di rischio (art. 3, comma 2), al pregiudizio arrecato, alle dimensioni del soggetto controllato e all'attività economica svolta. Inevitabile il rinvio a disposizioni attuative per

comprendere come concretamente verranno declinate queste logiche.

Anche la logica collaborativa che emerge nel comma 8 non appare applicabile alle ispezioni in materia di salute e sicurezza, laddove si prevede che, in attuazione del principio di trasparenza (*salvo che ricorrano i casi di cui al comma 3* o motivi di urgenza del controllo o esigenze di ricorrere ad accessi ispettivi imprevisti o senza preavviso), l'amministrazione fornisce in formato elettronico, almeno dieci giorni prima del previsto accesso presso i locali dell'attività economica, l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva.

Per l'effettuazione dell'attività di vigilanza, le amministrazioni possono utilizzare soluzioni tecnologiche (art. 9), con tutte le cautele del caso (descritte nel medesimo articolo).

Va ricordato che, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, l'INL già prevede la pianificazione annuale delle attività di vigilanza e la programmazione (v. Documento di programmazione della vigilanza per il 2024) è preceduta da una approfondita attività di intelligence, sia a livello nazionale che territoriale, che consenta di conseguire significative percentuali di efficacia degli accessi ispettivi attraverso l'individuazione di puntuali obiettivi che presentino particolari indici di rischio in modo da orientare l'attività ispettiva esclusivamente nei confronti delle aziende irregolari.

Occorre, poi, tener conto della pianificazione della complessiva attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza come regolata nell'Accordo Stato-regioni del 27 luglio 2022 e delle iniziative delle Regioni[3].

Violazioni sanabili e casi di non punibilità per errore scusabile

L'articolo 6 prevede – "*salvo che il fatto costituisca reato*" – una ipotesi di diffida amministrativa che, per espressa disposizione del comma 1, "*non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro*", oltre alla considerazione che le violazioni del Dlgs 81/2008 sono prevalentemente di natura penale, e quindi già escluse dall'*incipit* della norma.

Resta piuttosto oscura la disposizione secondo la quale (comma 5) *"in ogni caso il soggetto controllato non è responsabile quando le violazioni sono commesse per errore sul fatto non determinato da colpa".*

La disposizione sembra richiamare l'analoga previsione dell'art. 3, comma 2, della legge n. 689/1981, che, secondo la giurisprudenza[4], *"pone una presunzione di colpa a carico dell'autore del fatto vietato, riservando a questi l'onere di provare l'assenza di elemento soggettivo; in particolare, poiché il giudizio di colpevolezza non è ancorato al dato*

puramente psicologico, una volta integrata e provata dall'autorità amministrativa la fattispecie tipica dell'illecito, grava sul trasgressore, in virtù della presunzione di colpa posta dall'art. 3 della L. n. 689 del 1981, l'onere di provare di aver agito in assenza di colpevolezza".

Al di là della portata della disposizione, essa si applica esclusivamente nell'ambito del sistema sanzionatorio amministrativo e non anche in quello penale, restando così esclusa in radice l'applicabilità alla quasi totalità delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Meccanismi di dialogo e collaborazione

L'articolo 7 introduce lo strumento dell'interpello "*quando vi sono condizioni di obiettiva incertezza sulla corretta interpretazione delle fonti normative riguardanti fattispecie di carattere generale, di massima o di particolare importanza ovvero gravi e ripetute difformità applicative nell'ambito del territorio nazionale, relative a obblighi e adempimenti che sono oggetto dei controlli*".

Possono proporre interpello, prospettando una soluzione motivata, le associazioni nazionali di categoria di cui all'articolo 4 della legge 11 novembre 2011, n. 180, ossia le associazioni di categoria rappresentate in almeno cinque CCIAA, ovvero nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e le loro articolazioni territoriali e di categoria.

Le risposte fornite dalle amministrazioni centrali sono pubblicate nella sottosezione «Controlli sulle imprese» della sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e *costituiscono criteri interpretativi di carattere generale*.

Va ricordato che, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è già prevista la possibilità di proporre interpello, con la medesima (ridottissima) efficacia giuridica, ma che lo strumento resta poco utilizzato in quanto non risponde all'esigenza di conferire certezza del diritto al quadro normativo ed interpretativo (a differenza di quanto accade con l'interpello previsto nel D.gs 124/2004).

Conclusioni

L'analisi condotta consente di confermare sia il giudizio critico originario sia l'osservazione che il vero nodo del miglioramento delle condizioni di tutela della salute e sicurezza risiede nell'aggiornamento del quadro normativo secondo logiche di chiarezza, certezza del diritto, determinatezza, tali da facilitare l'interpretazione e l'applicazione della norma, attribuendo all'interprete ed alla vigilanza una funzione fondamentale ma residuale e riferibile a ipotesi realmente peculiari e rischiose.

[1] I parametri richiamati sono:

a) il possesso di almeno una certificazione del sistema di gestione, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato ai sensi del regolamento n. 765/2008 del 9 luglio

2008;

b) altre certificazioni, analogamente rilasciate sotto accreditamento, riconducibili ai principi ESG;

c) l'esito dei controlli subiti nei precedenti tre anni di attività;

d) il settore economico in cui opera il soggetto controllato;

e) le caratteristiche e la dimensione dell'attività economica svolta dal soggetto controllato.

[2] Secondo l'art. 3, comma 7, dopo il rilascio del Report certificativo l'organismo di certificazione sottopone il soggetto controllato ad audit periodici per verificare il mantenimento della conformità alla norma di riferimento.

[3] Es. Regione Lazio, Procedura regionale per le attività di controllo e vigilanza per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, 2023; Regione Lombardia, Piano regionale 2022-2025 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, 2022.

[4] Cass., ord. 28 marzo 2024, n. 8397

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 30, 2024

Sbarco della Doria in Liguria: acquisisce Clas e si rafforza sul mercati mondiali dei sughi

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 30, 2024
selezione articoli_29 luglio 2024 1

La Doria con Clas leader sul mercato dell'agroalimentare

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 30, 2024
selezione articoli_29 luglio 2024 3