

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**Roma, 13 Novembre 2013****LAV13326****SM****Oggetto: Lavoro. Giurisprudenza ed interpelli**

Riportiamo di seguito una breve illustrazione delle principali sentenze ed interpelli di recente emanazione, in materia di lavoro.

Interpello 8/2013 – risposta ad un quesito in materia di visita medica preventiva.

L'interpello chiarisce che il lavoratore riassunto dallo stesso datore dopo che il rapporto di lavoro con quest'ultimo era stato interrotto, non deve ripetere la visita medica preventiva quando venga chiamato a svolgere mansioni identiche (o che lo espongono allo stesso rischio) alle precedenti e purché, dall'ultima visita svolta, non sia trascorso il periodo di validità stabilito all'art. 41, comma 2, lett. b) del d.lgvo 81/2008 per la visita periodica e, comunque, non più di un anno.

Interpello 9/2013 – risposta ad un quesito in materia di impresa familiare.

L'interpello chiarisce che le disposizioni del T.U. sulla sicurezza sul lavoro (d.lgvo 81/2008 e ss modifiche), si applicano anche all'impresa familiare di fatto, ovvero a quell'impresa costituita ai sensi dell'art. 230 bis del Codice Civile senza un atto notarile dichiarativo; questa circostanza, infatti, non esclude la necessità di dover rispettare la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al predetto T.U.

Responsabilità del distaccante, per la violazione degli obblighi di prevenzione degli infortuni sul lavoro da parte del distaccatario.

Con Sentenza n. 31300 del 22 Luglio 2013, la IV sez. penale della Cassazione ha ribadito che nell'impianto normativo scaturito dall'art.3, comma 6 del d.lgvo 81/2008, sono stati posti a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e di protezione previsti dal predetto T.U. nei confronti dei datori di lavoro, salvo l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato, che incombe invece sul distaccante. Tuttavia, questa ripartizione (che tiene conto della reale allocazione dei poteri di direzione e di organizzazione dell'ambiente di lavoro) scatta solo dal momento in cui il distacco è operativo mentre, nella fase precedente, i predetti obblighi di prevenzione e di protezione gravano sul distaccante. Per questo motivo, la Suprema Corte ha confermato la condanna inflitta al datore di lavoro distaccante per l'infortunio occorso al lavoratore sul posto di lavoro del distaccatario quando il distacco era già in atto, giacché, all'esito di un'ispezione eseguita sul predetto luogo di lavoro prima di procedere al distacco, egli avrebbe potuto/dovuto accorgersi che non venivano rispettate le regole in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, evitando così di disporre il distacco.

Rendita per malattia professionale.

Con Sentenza n.22974 del 9 Ottobre scorso, la Cassazione ha chiarito che il riconoscimento della rendita per malattia professionale richiede che la malattia sia stata contratta nell'esercizio o a causa della lavorazione svolta; per questo motivo si distingue dall'infortunio su lavoro, rispetto al quale,

invece, la copertura assicurativa si estende anche agli eventi verificatisi al di fuori dei luoghi di lavoro (ad esempio nel tragitto di andata o di ritorno a casa).

Mancata esibizione di documenti agli ispettori del lavoro.

Con Sentenza n. 42334 del 15 Ottobre 2013, la III sez. penale della Cassazione ha stabilito che il reato previsto all'art. 4 della Legge 628/1961 (che punisce coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato del Lavoro di fornire notizie previste da questa norma – tra cui la documentazione relativa al rapporto di lavoro dei dipendenti- non le forniscano o le diano, scientemente, errate o incomplete) si configura anche quando, nonostante la richiesta dell' Ispettore, non venga esibita la *“documentazione che consenta all'Ispettorato del lavoro la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di lavoro, previdenza sociale e contratti collettivi di categoria, ivi compresa quella sulle assunzioni, necessaria per verificare l'adempimento dei conseguenti obblighi contributivi”*. Ricordiamo che le sanzioni previste dalla sopracitata disposizione sono di tipo penale, e consistono nell'arresto fino a 2 mesi o nell'ammenda fino ad un milione di Lire.

Lesioni colpose e misure interdittive per l'azienda.

Con Sentenza n. 42503 del 16 Ottobre 2013, la IV sezione penale della Cassazione ha affermato che in caso di condanna del datore di lavoro per il reato di lesioni personali gravi originate dalla violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590, comma 3 del codice penale), le sanzioni interdittive per l'impresa previste dall'art. 9, comma 2 del d.lgvo 231/2001 (sulla responsabilità amministrativa delle società) devono essere applicate obbligatoriamente per un periodo non superiore a 6 mesi (art. 25, septies, comma 3 del d.lgvo 231/2001). Si tratta, ricordiamo, delle seguenti:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- d) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Allo stesso modo, prosegue la Corte, queste sanzioni non possono essere sospese, tenuto conto che questa possibilità è stata espressamente prevista per le sanzioni di carattere penale mentre quelle di cui al più volte citato d.lgvo 231/2001 hanno carattere amministrativo.

Cordiali saluti.