

Dott. Avv. FRANCESCO GATTOLA
Direttore ITL Parma-Reggio Emilia



Diritti e doveri dei lavoratori stranieri

CONVEGNO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO di Reggio Emilia
Reggio Emilia, 20 Febbraio 2024



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

- 5.050.000 in totale (8,6 % della popolazione italiana)
- Cittadini non UE = 3,6 milioni
- Dei circa 250.000 permessi di soggiorno rilasciati nel 2022 il 21% per lavoro
- L'Italia ha la più bassa percentuale di immigrati laureati in area OCSE(solo il 12%)
- Solo il 2% ha partecipato a corsi di formazione rispetto al 6% della media UE
- Lavori di bassa qualifica = bassi redditi e scarsa sicurezza lavorativa
- Gli immigrati in Italia hanno i $\frac{3}{4}$ del reddito mediano degli Italiani nativi
- Occupati stranieri (2,4 mil.)=10,3% della popolazione italiana su un totale di 23 mil,.



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

- ▶ Disoccupazione stranieri non UE = 12% rispetto ai cittadini italiani (7,6%) con un divario molto altro tra uomini e donne (5,2%) che mette in evidenza le discriminazioni di genere
- ▶ Il lavoro è la causa principale della migrazione anche per i cittadini extra UE
- ▶ Dei 40.000 stranieri occupati che si sentono discriminati sul lavoro, il 91,2% lo dichiara per motivi etnico-religiosi
- ▶ Il 30,9% degli stranieri non UE individua nella scarsa conoscenza della lingua italiana il principale ostacolo nel trovare lavoro



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

- Nel 2022 1.784.525 attivazioni di rapporti di lavoro hanno riguardato lavoratori extra UE nei seguenti comparti:

Agricoltura (39,2%)

Costruzioni (30,1%)

Industria (22,1%)

Servizi (14,7%)

Commercio e riparazioni (13,1%)

Il flusso di assunzioni di immigrati programmate da imprese (industria e servizi) = 922.000 (+ 250.000 rispetto al 2021) mentre il tasso di difficoltà di reperimento nelle ricerche di personale immigrato = 47,3% (ca 436.000 contratti di lavoro previsti)



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

► Ammortizzatori sociali

Beneficiari CISO stranieri extra UE = 13,6%

Beneficiari CISS stranieri extra UE = 2,8%

Cassa integrazione in deroga stranieri extra UE = 0,5%

Beneficiari Assegno ordinario dei fondi di solidarietà stranieri extra UE = 12,9%

Beneficiari NASpl stranieri extra UE = 15% (+ 8% rispetto al 2021)

Beneficiari disoccupazione agricola stranieri extra UE = 21,7%



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

► Infortuni e malattie professionali

Quasi il 14% del totale delle denunce di infortunio (697.773) hanno riguardato lavoratori extra UE, soprattutto nel settore manifatturiero, magazzinaggio e trasporti, edile.

I morti sul lavoro extracomunitari = 19,2%, un indice di mortalità più che doppio rispetto agli italiani (decremento nel 2023 del 3,8% dovuto alla diminuzione degli infortuni in itinere)

Delle 60.774 malattie professionali denunciate nel 2022, il 7,6% ha riguardato lavoratori stranieri di cui i 2/3 extra-UE



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

► Previdenza ed assistenza sociale

Pensioni IVS a cittadini extracomunitari = 101.235 (0,6% del totale)

Pensioni assistenziali = 125.537 (3,1% del totale)

Indennità di maternità obbligatoria = 26.628 (9,2% del totale)

Congedo parentale = 27.362 (8,2 % del totale)

ANF = 279.823 (13,1% del totale)



Gli stranieri in Italia

Dati XIII RAPPORTO ANNUALE 2022 MLPS

- ▶ L'Italia attrae soprattutto manodopera non qualificata, inserita nei lavori stagionali e manuali. Anche in presenza di lavoratori qualificati, in molti casi essi vengono inseriti in mansioni di basso livello (“overqualification”)
- ▶ Anche il “lavoro povero” è molto più diffuso tra gli immigrati: è a rischio povertà il 9,7% dei lavoratori autoctoni, contro il 20,3% degli stranieri Ue e il 31,2% dei non Ue.
- ▶ La pandemia ha fatto emergere la richiesta di manodopera da parte delle imprese, portando ad un'inversione di tendenza nella definizione delle quote d'ingresso previste dal Decreto Flussi: dopo anni di quote ridotte a 30 mila ingressi annui (inclusi gli stagionali), gli ingressi pianificati sono stati 69 mila per il 2022 e 82 mila per il 2023 (ulteriormente aumentati di 40 mila stagionali durante l'anno), fino ai 452 mila previsti per il triennio 2024-2026.
- ▶ È comunque in continua crescita l'imprenditoria immigrata, ovvero la propensione dei lavoratori immigrati a “mettersi in proprio”.



Quadro normativo internazionale

- ▶ OIL: definizione di migrante + principio di uguaglianza e non discriminazione tra lavoratori migranti e nazionali (Convenzioni del 1975 n. 97 che garantisce parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani dei lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti e 143 il quale contiene disposizioni anche per i migranti irregolari)

- ▶ Diritti fondamentali (Dichiarazione del 1988 emendata nel 2022):

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Eliminazione di tutte le forme di diritto forzato/obbligatorio

Effettiva abolizione del lavoro minorile

Eliminazione forme di discriminazione in materia di impiego/occupazione

Ambiente di lavoro sicuro e salubre

Quadro normativo internazionale

► CONVENZIONE OIL 143/1975

*Ogni Stato membro per il quale la convenzione sia in vigore s'impegna a formulare e ad attuare una politica nazionale diretta a promuovere e garantire, con metodi adatti alle circostanze ed agli usi nazionali, la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e di professione, di sicurezza sociale, di diritti sindacali e culturali, nonché di libertà individuali e collettive per le persone che, in quanto lavoratori migranti o familiari degli stessi, si trovino **legalmente** sul suo territorio".*




Quadro normativo internazionale

- ▶ Raccomandazione 169 (1984) sulla politica dell'occupazione migranti per lavoro che incoraggia gli Stati a garantire che la migrazione internazionale avvenga in condizioni tali da promuovere una occupazione piena, produttiva e liberamente scelta
- ▶ Garanzia di pari opportunità e trattamento per l'accesso all'occupazione, condizioni di lavoro, salari/reddito, orientamento, formazione professionale e lo sviluppo di carriera
- ▶ Convenzione 121 del 1964 su indennità per infortunio sul lavoro
- ▶ Convenzione 129 del 1969 su ispezioni sul lavoro in agricoltura
- ▶ Convenzione 183 del 2000 su protezione della maternità
- ▶ Convenzione 102 del 1958 su parità trattamento su godimento prestazioni sociali
- ▶ Convenzione 19 del 1925 uguaglianza di trattamento risarcimento infortuni sul lavoro



Quadro normativo internazionale

- Convenzione 181 del 1997 contro gli abusi delle agenzie di collocamento private
 - Convenzione 189 del 2011 sulla tutela del lavoro domestico
 - Raccomandazione 205 del 2017 su accesso a opportunità di lavoro dignitoso e alle tutele sociali indipendentemente dallo status giuridico dei migranti
- 



Quadro normativo comunitario

- ▶ Art. 79 TFUE: politica comune dell'immigrazione attraverso la gestione efficiente dei flussi migratori e l'equo trattamento dei cittadini dei Paesi Terzi
- 1) Dir. UE 2021/1883 – Carta blu
- 2) Dir. UE 2014/36 – lavoratori stagionali (no cambiamento datore di lavoro?)
- 3) Dir. UE 2014/66 – trasferimenti intrasocietari
- 4) Dir. UE 2011/98 – rilascio permesso unico
- 5) Dir. CE 2003/86 – ricongiungimento familiare
- 6) Dir. CE 2003/109 – soggiornanti di lungo periodo
- 7) Dir. UE 2016/601 – soggiorni per studio/ricerca

Quadro normativo italiano

- ▶ Artt. 1,4 e 10 co. 2 Cost.
- ▶ TU immigrazione(d.lgs. 286/1998): reato contravvenzionale per impiego lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno valido, incentivo al lavoratore denunciante e cooperativo nel proc. Penale. La perdita del posto di lavoro non priva il lavoratore del permesso di soggiorno (può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo residuo)
- ▶ L. 189/2002 (modifica immigrazione ed asilo)
- ▶ D.lgs. 109/2012 (divieto rilascio n.o. in caso di condanna del datore di lavoro a reati riconducibili al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina ed allo sfruttamento di manodopera irregolare nei 5 anni precedenti + rifiuto o revoca in caso di frode o contraffazione documentazione necessaria)
- ▶ D.L.20/2023 (semplificazione procedure di rilascio del n.o. al lavoro con asseverazione verifica requisiti sull'osservanza prescrizioni del contratto di lavoro)

Quadro normativo italiano

- ▶ Art. 10, co.2 Cost. «*la condizione giuridica dello straniero è regolata dalla legge in conformità delle norme e dei trattati internazionali*». Da ciò deriva che il suo trattamento deve essere disciplinato dalla legge, la quale deve garantire allo straniero il godimento di tutti i diritti riconosciuti all'uomo e alla persona in attuazione degli art. 10, co. 1, 11 e in conformità al diritto comunitario, nonché al diritto internazionale generale.
- ▶ Art. 2, Cost. «*la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale*»
- ▶ Art. 13 sulla libertà personale,
- ▶ Art. 14 sull'inviolabilità del domicilio,
- ▶ Art. 19 sulla fede religiosa,
- ▶ Art. 21 sulla libertà di manifestazione del pensiero.
- ▶ Con riferimento all'art. 3, co.1 Cost., che afferma la pari dignità sociale e l'uguaglianza dinanzi alla legge di tutti i "cittadini", la Corte costituzionale, con la sentenza n. 120 del 1962, ha dichiarato la sua estensione anche agli stranieri.




Quadro normativo italiano

- ▶ Art. 36 Cost.: anche il lavoratore straniero ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, nonché al riposo settimanale (giorno?) ed alle ferie retribuite
- ▶ Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), in particolare la risoluzione del rapporto di lavoro, l'assegnazione di qualifiche e mansioni ed il divieto di atti discriminatori
- ▶ D.lgs. 81/2008 (TUSL)



CONTROLLI ITL

- ▶ Anche in collaborazione con AE controlli a campione su rispetto requisiti e procedure (indicatori di rischio indicati da DC Tutela) sul rilascio del n.o. ma fuori dalle procedure e non nella forma del parere al SUI nella fase amministrativa di istruttoria
- ▶ ...Rimane il parere di competenza solo sulle Istanze di conversione (per studio, tirocinio, lavoro stagionale) e per gli ingressi f.q.
- ▶ Controlli su extracomunitari irregolarmente presenti sul territorio nazionale:
 - Presunzione legale iuris tantum sulla durata dell'impiego irregolare
 - La maxisanzione = mancata preventiva comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro (natura aggiuntiva rispetto alle altre sanzioni e tutela sostanziale del lavoratore) ma viene meno adempimento di assunzione per inesistenza dell'oggetto
 - Mera scadenza del rinnovo del permesso non è valido motivo di licenziamento



Clandestini al lavoro: no al principio del ne bis in idem (Cass. 12936/2018)

- ▶ lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno per motivi di lavoro = delitto di cui all'art. 22, comma 12, [D.Lgs. n. 286/1998](#) oltre alla irrogazione della maxisanzione (2 beni giuridici diversi: la violazione di norme finalizzate a regolamentare i flussi migratori a tutela della pubblica sicurezza e l'impiego di lavoratori non regolarizzabili - cfr. ML n. 38/2010): nell'ipotesi in cui un datore impieghi in "nero" lavoratori clandestini.....nei suoi confronti "tanto la sanzione di carattere penale quanto quella amministrativa, senza per questo che sia integrata la violazione del principio ne bis in idem, a fronte della diversa natura dei beni giuridici offesi dalle condotte contestate e delle diverse finalità sottese all'irrogazione della sanzione penale e di quella amministrativa". Ai fini della configurabilità della fattispecie di reato, all'assenza del permesso di soggiorno per motivi di lavoro è equiparata l'ipotesi in cui il permesso sia scaduto e non sia stata presentata richiesta di rinnovo.

Pertanto, nell'ipotesi in cui il cittadino straniero risulti in possesso della documentazione sopra indicata non potrà ritenersi integrata la fattispecie penale di cui all'art. 22, comma 12, [D.Lgs. n. 286/1998](#), ma sarà pur sempre applicabile la maxisanzione qualora ne ricorrano i presupposti.


Nota INL 1118/2020

- ▶ Art. 103, comma 14, [D.L. n. 34/2020](#) (conv da [L. n. 77/2020](#)) - raddoppio della c.d. maxisanzione per lavoro "nero"

- ▶ Sono pervenute alcune richieste di chiarimento in ordine all'interpretazione dell'art. 103 del [D.L. n. 34/2020](#) (conv. dalla [L. n. 77/2020](#)), che ha disciplinato la procedura di emersione dei rapporti di lavoro nel contesto emergenziale.

In particolare, si fa riferimento al comma 14 della disposizione che prevede, nel caso in cui venga accertato l'impiego irregolare dei lavoratori stranieri che abbiano fatto istanza di permesso di soggiorno temporaneo ai sensi del precedente comma 2, l'applicazione del doppio della sanzione prevista dall'art. 3, comma 3, [D.L. n. 12/2002](#) e ss. mm. (c.d. maxisanzione per lavoro "nero"). A tale riguardo, atteso che la disposizione si riferisce testualmente all'impiego come "lavoratori subordinati (...) di stranieri che hanno presentato domanda per il rilascio del permesso di soggiorno temporaneo di cui al comma 2", si chiede se il raddoppio della sanzione si applichi nel caso di impiego "in nero" esclusivamente di lavoratori che siano in attesa del rilascio del permesso ovvero anche di lavoratori che abbiano già ottenuto il permesso provvisorio.

In merito, in conformità al parere rilasciato dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. 12694 del 9 dicembre u.s., appare ragionevole optare per una soluzione ermeneutica più ampia - non esclusa dal tenore della disposizione - che estenda **la misura sanzionatoria più grave anche alle ipotesi in cui il lavoratore abbia ottenuto il permesso di soggiorno temporaneo** di cui al comma 2. Ciò alla luce della ratio legis desumibile dalla stessa procedura di regolarizzazione, volta ad evitare che l'impiego irregolare dei lavoratori possa impedire la maturazione dei requisiti utili per ottenere la trasformazione del permesso a carattere temporaneo in un permesso per motivi di lavoro, pericolo che potrebbe riguardare in pari misura sia soggetti che siano in attesa del permesso temporaneo, sia soggetti che l'abbiano già ottenuto. L'ultimo capoverso del citato comma 2, infatti, dispone che "se nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, il cittadino straniero esibisce un contratto di lavoro subordinato ovvero la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle previsioni di legge nei settori di cui al comma 3, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro".



Distacco transnazionale non autentico

– D.Lvo 136/2016

- a) il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la sua retribuzione
- b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente (conformemente a quanto previsto dal Regolamento CE n. 593/2008) la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- c) la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; la data di inizio del distacco;
- d) la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- e) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- f) eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- g) h) l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- h) i) in via residuale, ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.



Tutela e diritti T.U.Im

- ▶ Tutela generale: rispetto dei diritti fondamentali della persona, tutela giurisdizionale, la parità di trattamento dinanzi alle PP.AA., forme di accesso ad alcuni servizi pubblici
- ▶ Tutela speciale: parità di diritti in materia di lavoro rispetto al lavoratore italiano. Il fatto di aver prestato attività lavorativa senza il permesso di soggiorno, pur essendo nullo il contratto di lavoro, non priva il lavoratore straniero, in virtù dell'art. 2126 c.c., l'obbligo dello stesso datore di corrispondere la retribuzione e, correlativamente, di versare i contributi previdenziali e riguardanti le assicurazioni sociali per il periodo in cui l'attività lavorativa è stata effettivamente prestata...
- ▶ Sussistono peraltro a carico del datore le sanzioni civili, oltrechè per omissione contributiva, anche in materia di rapporto di lavoro (es. retribuzione, straordinari, fuori busta, orario di lavoro) quelle penali per evasione contributiva, quelle relative alla salute e sicurezza dei lavoratori e quelle a tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori (minori e lavoratrici madri) e dei diritti dei lavoratori (Statuto dei lavoratori, parità di trattamento)

Discriminazioni sul lavoro (artt. 43 e 44 T.U.)

- ▶ ... per motivi di razza, etnia, religione, in attuazione del principio di uguaglianza dinanzi alla legge ai sensi dell'art. 3 Cost.
- ▶ discriminazione = qualsiasi atto che comporti, direttamente o indirettamente, una distinzione, esclusione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'etnia, le convinzioni religiose e che abbia lo scopo e l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.
- ▶ specifico percorso giudiziario, per ottenere la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.
- ▶ L'art. 28, comma 5 del d.lgs. 1 settembre 2011, n. 150, prevede che il giudice, con l'ordinanza che definisce il giudizio, possa condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Per impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può inoltre ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Si prevede, poi, che il piano venga adottato sentito l'ente collettivo ricorrente, nel caso in cui il comportamento discriminatorio abbia carattere collettivo

Appalto: Lavoratori dipendenti di Aziende con sede all'estero (art. 27 D.lgs. 286/98)

- 1) Esecuzione di un'opera o di un servizio nel rispetto della previsione normativa di cui all'art. 1665 cc e 29 dlvo n. 276/03 e smi. NON deve trattarsi di mera fornitura di manodopera, ma della realizzazione di un'opera o di un servizio in totale autonomia, con propria organizzazione di mezzi e assunzione del relativo rischio d'impresa.
- 2) L'ingresso dei lavoratori extra comunitari va richiesto da parte dell'azienda residente in Italia (appaltante), con l'apposito modello;
- 3) Sempre l'appaltante è tenuto a dare dimostrazione di avere avvisato le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, di settore, in merito alla scelta di affidare in appalto, a ditta extracomunitaria, la realizzazione dell'opera o del servizio;
- 4) Al fine di evitare disparità di trattamento, con riferimento al costo della manodopera, è previsto che i lavoratori extracomunitari debbano ricevere un trattamento economico pari a quello indicato nel CCNL di categoria, stipulato dalle associazioni maggiormente rappresentative, per i lavoratori italiani. Essendo oggetto di appalto l'opera o il servizio, la parità di trattamento economico non può essere raggiunta tramite l'istituto della trasferta (esente da imposizione contributiva fino ad € 77,46/giorno). Salvo convenzione internazionale corrente con lo stato di provenienza, la contribuzione va versata in Italia, secondo le regole del nostro ordinamento .
- 5) La ditta appaltatrice è tenuta al rispetto del Dlgs n. 81/08.



Naspi e ANF in Agricoltura

- ▶ Non spettano ai lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale (durata min. 20 gg. Max 9 mesi)
- ▶ Spettano a quelli con permesso di soggiorno per lavoro non stagionale anche per periodi di attività lavorativa nel settore agricolo riferiti a lavoro stagionale



Congedo per Matrimonio

- ▶ Spetta anche ai lavoratori extracomunitari contraenti matrimonio all'estero se lavoratori dipendenti e residenti in Italia prima del matrimonio con acquisto in Italia dello stato di coniugato
- ▶ Se cittadino di Stato che ammette la poligamia il congedo spetta per una sola volta salvi casi di successivo matrimonio a seguito di morte del coniuge o divorzio



Ispezioni nei luoghi di lavoro.....

- ▶ Gestanti a contatto con solventi nocivi (in tal caso sussiste il potere di adottare provvedimenti di astensione per maternità anticipata per lavori a rischio sia per rischio biologico/chimico che per le mansioni svolte ovvero di disporre la proroga dell'astensione fino a 7 mesi dopo il parto per gli stessi rischi senza possibilità di spostamento ad altre mansioni)
- ▶ Minori infraquattordicenni non collocabili
- ▶ Lavoratori oggetto di procedura di emersione inquadrati come lavoratori domestici ma adibiti in nero ad altro tipo di attività (segnalati ai rispettivi SUL ai fini del rigetto delle richieste di sanatoria)
- ▶ Condizioni insalubri di lavoro (senza distinzione tra spazi di lavoro e luoghi adibiti alla vita privata)
- ▶ Comportamento ingiurioso del datore motivato da provenienza geografica e/o per diversa religione quale discriminazione culminata in demansionamento-mancata corresponsione della retribuzione pattuita con conseguente malessere fisico-psicologico del lavoratore (risoluzione del lavoro con congruo indennizzo in sede conciliativa ovvero attivazione della procedura di denuncia della malattia professionale presso l'INAIL)



Ispezioni nei luoghi di lavoro.....

- ▶ Lavoratori extra-Ue dopo aver sottoscritto contratto di lavoro vengono ceduti (dopo dimissioni o licenziamento) da impresa che ha ottenuto il n.o. ed il permesso di soggiorno e che non ha in effetti bisogno di manodopera ad una che invece non ne aveva i requisiti e quindi risulta indebitamente beneficiaria dei flussi (in tal caso l'ispettore sanziona quest'ultima azienda ai sensi dell'art. 22 D.lgs. 286/98)
- ▶ Stagionali che lavorano in stalle per aziende che non hanno neanche mezzi o terreni per farli lavorare in agricoltura...

Sicurezza sul lavoro

- ▶ OBBLIGAZIONE DELLA SICUREZZA (art. 2087 c.c.) IN CAPO AL DATORE E DIRITTO SOGGETTIVO IN CAPO AL PRESTATORE DI LAVORO
- ▶ **Formazione sufficiente e adeguata** (art. 37, c.1, D.Lgs. n.81/2008)....
- ▶ **....e differenziata**: occorre riferirsi ai rischi specifici (DVR), alle procedure/azioni relative alle mansioni («...la formazione deve essere, quindi, specifica...») - Cass., sez. IV pen. 13 gennaio 2016, n. 1036);
- ▶ La violazione degli obblighi inerenti la formazione e l'informazione dei lavoratori integra un **reato permanente**, in quanto «il pericolo per l'incolumità dei lavoratori permane nel tempo e l'obbligo in capo al datore di lavoro continua nel corso dello svolgimento del rapporto lavorativo fino al momento della concreta formazione impartita o della cessazione del rapporto» (Cass. sez. IV pen., 17 novembre 2020, n. 32194 e Cass. Sez. III pen., 7 maggio 2019, n. 26271).



Sicurezza sul lavoro

- ▶ se il lavoratore è esposto a rischi sotto il profilo della salute e/o sicurezza del lavoro, a causa d'inadempienze del datore di lavoro (es. non è stato formato o la formazione è carente), è consentito allo stesso di rifiutare la prestazione in via di **eccezione di inadempimento**, conservando il diritto al rapporto ad al relativo reddito (c.d. principio di autotutela del lavoratore) (Cfr. Cass. sez. Lav. 5 novembre 2012, n. 18921).
- ▶ il lavoratore ha l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e all'addestramento organizzati dal datore di lavoro (art. 20, c.2, lett. h, D.Lgs. n.81/2008) per cui «è **legittimo il licenziamento** del lavoratore che è ingiustificatamente assente al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro in quanto la sua condotta realizza una grave violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà» (**cfr. Cass. sez. Lav. 7 gennaio 2019, n. 138**).



Sicurezza sul lavoro

- ▶ INFORMAZIONE=il complesso delle attività dirette a fornire **conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi** in ambiente di lavoro.
- ▶ CON QUALSIASI STRUMENTO (guide, manuali, riunioni, supporti multimediali) purché il contenuto sia **facilmente comprensibile** per i lavoratori e consenta loro di acquisire le relative conoscenze; qualora i destinatari siano **lavoratori stranieri** dovrà essere eseguito preventivamente anche un test linguistico per la verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.



Story telling

- ▶ Sanzione disciplinare per ferie non autorizzate
- ▶ Contestazione della sanzione (an e quantum)
- ▶ Volontà della lavoratrice di annullare la sanzione
- ▶ Il datore non derubrica ma riduce sensibilmente e rinuncia alla recidiva
- ▶ Rischio licenziamento vs. 1 h. di multa
- ▶ Dovere di rispettare la normativa italiana oltre alle direttive impartite dal datore di lavoro/preposto (approccio formalista e non sostanzialista delle responsabilità civili e penali)



Grazie per l'attenzione

Dott. Avv. Francesco Gattola – francesco.gattola@ispettorato.gov.it

Direttore ITL PARMA-REGGIO EMILIA