



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento in materia di
SICUREZZA SUL LAVORO**

GRUPPO  24 ORE

Giugno 2020

Sommario

NEWS DELLA FONDAZIONE

WEBINAR

LA FONDAZIONE RUBES TRIVA INCONTRA LE AZIENDE CISAMBIENTE

22 giugno 2020 ore 10.30-12.30

WEBINAR

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

IL RUOLO DI CONSULENZA ASSOLTO DAL MEDICO COMPETENTE NEL PERIODO DI EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

3 luglio 2020 ore 9.30-13.00

WEBINAR

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NELL'EMERGENZA COVID-19

9 luglio 2020 ore 9.30-13.00

CORSI GRATUITI IN MODALITA' FAD

SUL SITO DELLA FONDAZIONE IL CALENDARIO DEI CORSI SU PIATTAFORMA ZOOM

Per partecipare è obbligatoria la registrazione ed avere un pc/tablet con webcam e microfono abilitati e funzionanti

NEWS E APPROFONDIMENTI

COVID-19 – Smart working - 1

COMPUTER, CONTROLLI E «ROTAZIONI»: COSÌ LO SMART WORKING DOPO IL 31 LUGLIO

Il lavoro agile è, nella fase di progressiva uscita dal lockdown, un'importante misura di prevenzione del rischio da contagio, fortemente raccomandata dai protocolli sanitari e dai documenti tecnici Inail.

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme&Tributi", 1 giugno 2020)

5

COVID-19 – Smart working – 2

IL DATORE PUÒ CHIEDERE LA PRESENZA IN SEDE IN ALCUNI MOMENTI

Il lavoro agile, come configurato dalla legge 81/2017, presuppone in tempi "normali" il consenso delle parti (lavoratore e datore di lavoro), e si fonda su un accordo individuale stipulato in forma scritta. Nel periodo di emergenza, in virtù dei vari provvedimenti che si sono susseguiti, la regola del consenso è stata derogata, per entrambe le parti ma in modo diverso.

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme&Tributi", 1 giugno 2020)

8

COVID-19 – Smart working – 3

IL LAVORO AGILE RICHIEDE LA TUTELA DEI DATI AZIENDALI E DELLA SICUREZZA DEL LAVORATORE

L'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-19 si è tradotta nella più grande sperimentazione dello smart working mai realizzata nel nostro Paese. Superata la fase acuta, molte imprese stanno adesso seriamente valutando lo smart working, non più come rimedio emergenziale per gestire temporaneamente la contingenza, ma come strumento di

organizzazione del lavoro da implementare in via strutturale e, quindi, nel lungo periodo.
(Giuseppe Merola, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 giugno 2020*)

10

COVID-19 - Sicurezza: bando ISI

INAIL, REVOCATO IL BANDO ISI 2019

Con avviso Inail del 27 maggio 2020, l'Istituto informa che il bando di finanziamento Isi 2019, è revocato dal comma 5 dell'articolo 95 del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 pubblicato sul supplemento ordinario n. 21/L alla Gazzetta ufficiale n. 128 del 19 maggio 2020 recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19".

(Silvia Cainelli, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 maggio 2020*)

12

COVID-19 - Sicurezza e formazione

FORMAZIONE OBBLIGATORIA, NUOVI CHIARIMENTI MINISTERIALI SU QUELLA IN PRESENZA MA RESTA IL CAOS

Un tema che sta diventando sempre più "caldo" nella gestione dei rapporti di lavoro durante questa emergenza da Covid-19, è la conferma da parte dell'articolo 1, comma 1, lett. q), del Dpcm 17 maggio 2020, della sospensione generalizzata delle attività formative in presenza, che ha notevoli ricadute specie sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevista dal Dlgs n.81/2008 e dalle altre norme in materia.

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 maggio 2020*)

13

COVID-19 - Sicurezza e prescrizione

PRESCRIZIONE OBBLIGATORIA ANCHE CON REATO ISTANTANEO

La prescrizione obbligatoria si applica non soltanto quando l'inadempienza accertata dall'ispettore può essere sanata, ma anche quando il reato sia a "condotta esaurita", quando cioè si tratta di una tipologia di reato istantaneo.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 maggio 2020*)

15

COVID-19 - Sicurezza e normative

DECRETO "RILANCIO": LE NOVITÀ SUL LAVORO AGILE, SORVEGLIANZA SANITARIA, DPI E BONUS INVESTIMENTI IN SICUREZZA

Dopo un tormentato iter è giunto finalmente ai nastri di partenza il tanto atteso D.L. 19 maggio 2020, n.34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (in Gazzetta Ufficiale 19 maggio 2020, n. 128, S.O. n.121), ribattezzato subito "Decreto rilancio".

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Sicurezza24", 26 maggio 2020*)

17

COVID-19 - Sicurezza e controlli

ATTIVITÀ POST EMERGENZA PER L'ISPettorato DEL LAVORO

Gli ispettori del lavoro riprendono in pieno la propria attività di vigilanza, secondo le nuove linee operative dettate dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 261 del 22 maggio. L'ispettorato ritiene che la graduale ripresa di tutte le attività produttive imponga un contemperamento tra l'apporto fornito al sistema di verifiche sulle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria, coordinato dal prefetto, e le esigenze di una progressiva ma completa riattivazione della autonoma vigilanza di competenza sui luoghi di lavoro.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 maggio 2020*)

22

COVID-19 - Sicurezza e responsabilità

DATORE IN REGOLA NON RESPONSABILE, SÌ ALLA LEGGE

Luce verde sulla norma di tutela delle imprese da eventuali responsabilità civili o penali nei casi di riconoscimento di infezioni da Covid-19 per i propri dipendenti. L'intesa è maturata ieri e si è concretizzata in un emendamento al dl "Liquidità" messo a punto dal ministero del Lavoro con una riformulazione delle diverse proposte che erano state avanzate.

(Davide Colombo, *Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme&Tributi", 22 maggio 2020*)

24

COVID-19 - Sicurezza ed agevolazioni

BONUS SANIFICAZIONE E ADEGUAMENTO CUMULABILI

Le spese di sanificazione e per gli acquisti di dispositivi di protezione individuale (Dpi) sono state oggetto di diverse disposizioni legislative della fase emergenziale. Dapprima il bando di Impresa sicura di Invitalia rivolto alle imprese (con esclusione dei professionisti) che hanno richiesto il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di Dpi, finalizzati al contenimento e al contrasto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

(Gianluca Dan, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme&Tributi", 22 maggio 2020)

26

COVID-19 - Sicurezza e protezione infortuni

INAIL: SUGLI INFORTUNI COVID NON GIUDICHIAMO NOI LE IMPRESE

Il riscontro di un'infezione Covid-19 di origine professionale e legata all'attività lavorativa si fonda su un giudizio di «ragionevole probabilità» ed è «totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio». Ecco il punto fondante della nuova circolare Inail (n.22 del 20 maggio) che aggiorna le discusse istruzioni operative adottate il 3 aprile (circolare n. 13), nel pieno dell'emergenza sanitaria, in sede di attuazione dell'articolo 42 del decreto "Cura Italia" che aveva assicurato la tutela infortunistica anche ai colpiti da coronavirus.

(Davide Colombo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi, 22 maggio 2020)

30

COVID-19 - Sicurezza e protezione individuale

DPI, NUOVA PROCEDURA PER LA VALIDAZIONE IN DEROGA

Con avviso pubblicato sul proprio sito, l'Inail rende noto che, a partire dal 13 maggio, per la validazione in deroga dei dispositivi di protezione individuale prevista dall'articolo 15 del decreto legge cura Italia, occorrerà utilizzare il servizio online "Art. 15 Validazione Dpi".

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 maggio 2020)

32

COVID-19 - Sicurezza ed edilizia

NIENTE MASCHERINA, SANZIONE PENALE

La ripresa dell'attività edilizia è condizionata al rispetto dei protocolli condivisi, tra Governo e parti sociali, per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro e nei cantieri, sottoscritti il 24 aprile scorso. La mancata attuazione dei protocolli, che non assicurino adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 maggio 2020)

34

Sicurezza e giurisprudenza

È REATO NON ESIBIRE DOCUMENTI ALL'ISPETTORE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Un tema sempre particolarmente delicato nell'ambito del procedimento ispettivo, in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro, è l'obbligo in capo al datore di lavoro di esibire la documentazione richiesta dal personale incaricato dei controlli.

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 maggio 2020)

36

Sicurezza e antincendio

IN GAZZETTA LE NUOVE REGOLE PER I GARAGE (ANCHE DI CONDOMINI)

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 23 maggio, come decreto del ministero dell'Interno del 15 maggio 2020, la nuova Regola tecnica verticale (Rtv) per la progettazione della sicurezza antincendio delle autorimesse di superficie superiore a 300 mq. La norma va a sostituire la Rtv sulle autorimesse inserita nel cosiddetto Codice di prevenzione incendi dal Dm 21 febbraio 2017 e dal relativo allegato tecnico.

(Mariagrazia Barletta, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 26 maggio 2020)

38

RASSEGNA NORMATIVA

41

Chiuso in redazione il 3 giugno 2020

News e approfondimenti

COVID-19 – Smart
working - 1

5

Computer, controlli e «rotazioni»: così lo smart working dopo il 31 luglio

(Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme&Tributi", 1 giugno 2020)

Il lavoro agile è, nella fase di progressiva uscita dal lockdown, un'importante misura di prevenzione del rischio da contagio, fortemente raccomandata dai protocolli sanitari e dai documenti tecnici Inail.

Le aziende riaprono, ma non per questo il ricorso allo smart working è una parentesi che si chiude. Anzitutto il lavoro agile è, nella fase di progressiva uscita dal lock down, un'importante misura di prevenzione del rischio da contagio, fortemente raccomandata dai protocolli sanitari e dai documenti tecnici Inail, perché funzionale alla rarefazione delle presenze e al distanziamento sociale nei luoghi di lavoro. Gli stessi ispettori del lavoro sono invitati a verificare che si faccia ricorso allo smart working in tutti i casi in cui ciò è possibile.

Inoltre, è stata considerevolmente estesa la platea dei lavoratori che possono invocare un diritto a lavorare in modalità agile, originariamente limitata a lavoratori invalidi e immunodepressi (o con familiari in tali condizioni), e che oggi include anche i genitori di figli minori di 14 anni (DI 34/2020, articolo 90).

Ma soprattutto molte aziende, dopo questa grande sperimentazione di massa del lavoro agile, si stanno interrogando se abbia veramente senso tornare, anche dopo la fine dello stato di emergenza, a lavorare come prima. Twitter e Facebook hanno già annunciato che faranno dello smart working, anche in futuro, la modalità ordinaria di lavoro. Ma anche chi non intende (o non può) adottare un approccio così radicale, non può non chiedersi, sicuramente in questa fase ma anche in prospettiva, se non sia il caso di invertire la prospettiva nella maggioranza dei casi sin qui

seguita, che prevedeva generalmente uno-due giorni alla settimana in smart working e il resto della settimana in presenza. Si tratta, in sostanza, di partire da un punto di vista diverso e verificare, caso per caso, quali siano effettivamente le necessità di presenza fisica sul luogo di lavoro, sperimentando uno smart working "ritagliato" sulle esigenze di ogni azienda e di ogni singolo reparto, che lasci libero il lavoratore di decidere se lavorare nei locali aziendali o altrove, limitando la presenza obbligatoria in ufficio ai soli casi di effettiva necessità. La legge sul lavoro agile (81/2017), incentrata sull'accordo individuale, consente questo genere di flessibilità e di adattamento alle specifiche situazioni. Anche per questo non andrebbe modificata.

Accordi da rivedere

Occorre dunque immaginare di rivedere gli accordi individuali e i regolamenti pre-pandemia (per chi li aveva), e di rinegoziare gli eventuali accordi sindacali, alla luce dell'esperienza fatta. Intanto è possibile utilizzare questi mesi in cui perdura lo stato di emergenza, ed è quindi ancora possibile applicare lo smart working "semplificato", come una sorta di test, elaborando e impartendo ai lavoratori coinvolti istruzioni adeguate e flessibili che considerino anche, ove possibile e necessario, un'alternanza tra lavoro da remoto e presenza fisica nei luoghi di lavoro.

È però ancor più importante recuperare lo spirito originario dello smart working, un po' offuscato dal lock down. Lavoro agile non significa affatto lavorare da casa, anche se questo è quello che abbiamo fatto nell'emergenza, ed è bene ricordarlo per non regredire al vecchio telelavoro. Lo smart working è anzitutto uno strumento manageriale innovativo, che implica il passaggio da una valutazione del lavoro basata sul tempo e sulla presenza a una focalizzata sui risultati della prestazione lavorativa. Significa in sostanza lavorare per obiettivi. E questo presuppone che gli obiettivi vengano correttamente assegnati e il loro raggiungimento controllato. Serve quindi una cultura manageriale adeguata, ma servono anche strumenti regolamentari ben congegnati.

Policy sui controlli a distanza

Oltre ai regolamenti e agli accordi individuali, è necessario predisporre un'adeguata policy sull'uso degli strumenti informatici e sulle modalità di controllo a distanza, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Senza questa policy, non è possibile utilizzare i dati acquisiti attraverso gli strumenti di lavoro usati dal lavoratore agile.

Codice disciplinare

Non meno importante (anche per la protezione dei dati aziendali) è un codice disciplinare che individui le condotte sanzionabili, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Anche l'elaborazione di una completa informativa sui rischi per la salute e la sicurezza, che per questo periodo è stato possibile fare in forma standard, andrà attentamente considerata per tutelare il lavoratore ma anche per porre l'azienda al riparo da futuri contenziosi. Insomma, se si

vuole mettere a frutto l'esperienza di questi mesi di smart working "forzato", c'è molto lavoro da fare ed è bene non attendere la fine dell'emergenza.

LE ULTIME PRONUNCE DEI GIUDICI

IL PRINCIPIO

L'INDICAZIONE AI DATORI

LA TUTELA DEL LAVORATORE DISABILE

Alla luce dell'attuale contesto normativo, la promozione del godimento delle ferie appare una misura subordinata - o quantomeno equiparata, non certo primaria - laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso. Ne consegue che è illegittima la condotta del datore che si sia rifiutato di ammettere al lavoro agile il lavoratore affetto da disabilità, prospettandogli la scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie peraltro non ancora maturate. *Tribunale di Grosseto, sez. Lavoro, ordinanza 203/2020 502 del 23 aprile 2020*

Il datore di lavoro, a quanto risulta dalla decisione, non aveva ammesso al lavoro agile un lavoratore (invalido), nonostante i colleghi dello stesso reparto fossero stati posti in smart working. Il giudice, pur riconoscendo che non esiste un obbligo generalizzato del datore di consentire il lavoro agile, ha considerato illegittimo il diniego opposto alla richiesta del lavoratore, non essendo state prospettate dal datore valide ragioni organizzative per operare nei suoi confronti un trattamento diverso da quello riservato agli altri colleghi

LA COMPATIBILITÀ DELLE MANSIONI CON IL LAVORO AGILE

In base all'articolo 39 del Dl Cura Italia deve riconoscersi il diritto della lavoratrice invalida al 60% e madre di una ragazza con disabilità grave a ottenere e un ordine in via cautelare per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, considerato che le sue mansioni (impiegata al livello del commercio) possono essere svolte con l'uso del telefono e con strumenti informatici e che uscire da casa per recarsi al lavoro la espone - nel tempo occorrente per una pronuncia di merito - a un grave rischio per la salute sua e della figlia. *Tribunale di Bologna, sezione Lavoro, decreto 2759/758/20 del 23 aprile 2020*

In questo caso la lavoratrice si trovava nelle condizioni soggettive previste dalla legge per esercitare il diritto a lavorare in modalità agile. Il giudice, anche in assenza di argomentazioni contrarie del datore di lavoro (rimasto contumace) ha valutato che le mansioni impiegate della dipendente ben potessero essere svolte tramite telefono e strumenti informatici. Considerato il rischio per la salute derivante dallo svolgimento dell'attività con modalità ordinarie, ha ordinato al datore di lavoro di assegnare alla lavoratrice modalità di lavoro agile, dotandola degli strumenti necessari o concordando l'uso di quelli personali

Il datore può chiedere la presenza in sede in alcuni momenti

(Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme&Tributi", 1 giugno 2020)

Il lavoro agile, come configurato dalla legge 81/2017, presuppone in tempi "normali" il consenso delle parti (lavoratore e datore di lavoro), e si fonda su un accordo individuale stipulato in forma scritta. Nel periodo di emergenza, in virtù dei vari provvedimenti che si sono susseguiti, la regola del consenso è stata derogata, per entrambe le parti ma in modo diverso.

Lo smart working può essere imposto unilateralmente dal datore di lavoro, come ribadisce da ultimo l'articolo 90 del DL Rilancio. Viceversa, in generale, non può essere preteso dal lavoratore, salvo in alcuni casi specifici, in cui la legge ha stabilito priorità e diritti.

Priorità e diritto al lavoro agile

Prima della pandemia, era prevista solo una priorità nell'accesso allo smart working per le lavoratrici madri nei tre anni successivi al congedo di maternità e per i lavoratori con figli disabili (legge 145/2018). Non un diritto dunque, ma solo una priorità nell'accoglimento delle richieste, in caso di effettiva implementazione (decisa dal datore di lavoro) del lavoro agile in azienda.

Nell'emergenza Covid, sono stati individuati alcuni casi in cui il dipendente ha invece un vero e proprio diritto a lavorare in modalità agile, ed è stata aggiunto un caso di priorità nell'accoglimento delle richieste. Il DL Cura Italia ha stabilito il diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile, fino alla cessazione dello stato di emergenza (31 luglio 2020), per i lavoratori con grave disabilità e per quelli immunodepressi (o con familiari conviventi gravemente disabili o immunodepressi), a condizione che la modalità agile sia compatibile con la mansione. Contemporaneamente, ha previsto una priorità per chi è affetto da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.

Il DL Rilancio ha esteso il diritto al lavoro agile ai dipendenti con figli minori di 14 anni, a condizione che non l'altro genitore non sia in cassa integrazione o inoccupato. Anche in questo caso il diritto può essere esercitato solo se la modalità agile è compatibile con le caratteristiche della prestazione. La valutazione di compatibilità non può che essere rimessa al datore di lavoro, che dovrà effettuarla secondo correttezza e buona fede, con esclusivo riguardo alla oggettività delle mansioni del lavoratore. Il diritto allo smart working è rafforzato dalla previsione della possibilità di

utilizzo degli strumenti personali del dipendente. Quindi il datore di lavoro non potrà opporre alla richiesta del dipendente la mancanza di strumenti aziendali da assegnare. Naturalmente l'utilizzo di strumenti personali può porre delicati problemi di tutela dei dati aziendali, e richiederà la predisposizione di opportune cautele.

Il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile non determina l'impossibilità per il datore di lavoro di richiedere la presenza in azienda in momenti e per necessità particolari. Il lavoro agile non è telelavoro, e si caratterizza per essere prestato in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali. Ovviamente, considerata la situazione e la ratio dell'attribuzione del diritto, la facoltà di richiedere la presenza fisica dovrà essere circoscritta a occasioni particolari e di comprovata, oggettiva necessità.

Il lavoro agile richiede la tutela dei dati aziendali e della sicurezza del lavoratore

(Giuseppe Merola, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 giugno 2020)

L'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-19 si è tradotta nella più grande sperimentazione dello smart working mai realizzata nel nostro Paese. Superata la fase acuta, molte imprese stanno adesso seriamente valutando lo smart working, non più come rimedio emergenziale per gestire temporaneamente la contingenza, ma come strumento di organizzazione del lavoro da implementare in via strutturale e, quindi, nel lungo periodo. Molteplici sono infatti le opportunità che le imprese possono cogliere dal lavoro agile, non solo per favorire la ripresa delle attività, ma anche in un'ottica di sviluppo del business. Basti pensare all'impatto motivazionale che lo smart working può avere sul personale.

I lavoratori, infatti, beneficiano di una riduzione dei costi e dei tempi legati al tragitto casa-lavoro, si sentono maggiormente responsabilizzati e, soprattutto, riscontrano un miglioramento del proprio work-life balance. Questo potrebbe innescare un circolo virtuoso con effetti positivi in termini di incremento delle performances lavorative e della produttività. Non solo: lo smart working potrebbe costituire una formidabile leva in grado di avvalorare l'immagine di impresa "sostenibile", sensibile, non solo al profitto, ma anche alle tematiche sociali ed ambientali. Ma il vantaggio forse più interessante e tangibile che le imprese possono trarre dallo smart working è legato alla possibile riduzione dei costi, con la revisione degli spazi destinati agli uffici.

Attenzione però, non tutto l'oro luccica. Anche lo smart working presenta alcuni limiti che le imprese dovranno attentamente valutare prima di introdurlo stabilmente in azienda. Fra tutti quello che sicuramente presenta maggiori criticità è l'esercizio del potere di controllo sul personale. È innegabile che il lavoro agile frappona oggettivi ostacoli alla possibilità per il datore di lavoro di controllare la qualità e quantità della prestazione. A ciò si aggiunga che gli strumenti di controllo a distanza dell'attività lavorativa sono soggetti ai limiti imposti dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Eventuali criticità potrebbero presentarsi anche sotto il profilo della gestione delle informazioni confidenziali. Il luogo prescelto dal lavoratore per svolgere l'attività in smart working potrebbe, infatti, non garantire le stesse condizioni di riservatezza che i locali aziendali tendenzialmente

assicurano attraverso, ad esempio, il controllo sugli accessi, gli armadi, gli archivi e così via.

Ma la più grande incognita potrebbe essere quella relativa alla sicurezza sul lavoro. I luoghi in cui viene resa l'attività in smart working non sono di pertinenza del datore di lavoro, il quale si troverebbe quindi impossibilitato a verificare materialmente l'idoneità degli stessi sotto il profilo della sicurezza sul lavoro. Ciononostante, la legge sul lavoro agile (n. 81/2017) impone al datore di lavoro l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in smart working e, a tal fine, prevede la necessità che al lavoratore debba essere consegnata un'informativa scritta sui rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Tuttavia, ove il lavoratore dovesse subire un infortunio in qualche modo connesso all'attività lavorativa resa da remoto, tale informativa, per quanto dettagliata, completa e correttamente predisposta, potrebbe non essere sufficiente ad esonerare il datore di lavoro da responsabilità. In conclusione, lo smart working è uno strumento che va maneggiato con cura. Sono diversi i benefici che ne possono derivare, ma non mancano le limitazioni e i rischi. L'azienda dovrà quindi scrupolosamente valutare pro e contro, cercando di capire se si tratta di uno strumento realmente confacente alle proprie esigenze ed obiettivi.

Inail, revocato il bando Isi 2019

(Silvia Cainelli, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 maggio 2020)

Con avviso Inail del 27 maggio 2020, l'Istituto informa che il bando di finanziamento Isi 2019, già pubblicato nella Guri, parte prima, serie generale n. 297 del 19 dicembre 2019, è revocato dal comma 5 dell'articolo 95 del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 pubblicato sul supplemento ordinario n. 21/L alla Gazzetta ufficiale n. 128 del 19 maggio 2020 recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19".

Il finanziamento di misure finalizzate al contenimento e al contrasto della diffusione del coronavirus negli ambienti di lavoro è reso possibile dalla disponibilità delle risorse economiche.

Sono però escluse dal finanziamento le risorse assegnate all'asse 5 di Isi 2019 provenienti dal fondo agricoltura istituito con la legge 208/2015.

Entro il 30 giugno 2020 verranno pubblicati gli aggiornamenti inerenti l'avvio delle iniziative che l'Istituto intende assumere, con particolare attenzione all'avvio della procedura Isi Agricoltura 2019-2020.

Formazione obbligatoria, nuovi chiarimenti ministeriali su quella in presenza ma resta il caos

(Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 maggio 2020)

Un tema che sta diventando sempre più "caldo" nella gestione dei rapporti di lavoro durante questa emergenza da Covid-19, è la conferma da parte dell'articolo 1, comma 1, lett. q), del Dpcm 17 maggio 2020, della sospensione generalizzata delle attività formative in presenza, che ha notevoli ricadute specie sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevista dal Dlgs n.81/2008 e dalle altre norme in materia.

In effetti l'articolo 1, comma 13, del Dl n.33/2020 contiene una prima apertura verso la ripresa delle attività in presenza ma, almeno per il momento, con il citato articolo 1, comma 1, lett. q), del Dpcm 17 maggio 2020, è stata mantenuta la misura della sospensione, consentendo in ogni caso il ricorso alla formazione a distanza (Fad).

Al tempo stesso, inoltre, la stessa norma, sulla scia di quanto prevedeva il Dpcm 26 aprile 2020, stabilisce anche che «Al fine di mantenere il distanziamento sociale è da escludersi ogni altra forma di aggregazione alternativa»; si tratta di una clausola antielusiva, confermata per impedire che la formazione possa in qualche modo essere svolta con l'aggregazione di più persone.

Le nuove indicazioni del ministero del Lavoro

In merito va segnalato che il ministero del Lavoro il 21 maggio 2020 ha pubblicato sul proprio sito due importanti Faq.

Nella prima afferma che, vista la situazione eccezionale e tenuto conto di quanto prevede l'articolo 103, comma 2, del Dl n.18/2020 ritiene che nel caso in cui non sia possibile, temporaneamente, effettuare l'aggiornamento previsto si possa ugualmente proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa; diversamente, per quanto riguarda «la formazione da svolgere ex novo (ad esempio, in caso di assunzione di nuovo personale, o nel caso di cambio di mansione, ovvero ancora nel caso dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro), si ritiene che la stessa non possa essere posticipata, ferma restando la possibilità di svolgere la formazione in videoconferenza se ne ricorrono i presupposti» ().

Si tratta, invero, di una posizione che appare in linea con quanto già prevede il Protocollo condiviso generale del 24 aprile 2020.

L'apertura condizionata verso la formazione in presenza

Non convince molto, invece, la seconda Faq in cui si afferma che, sempre in considerazione dell'attuale situazione eccezionale, le modalità di erogazione della Fad rimangono da preferire; tuttavia «si ritiene possibile erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, se le condizioni logistiche ed organizzative adottate dal soggetto responsabile delle attività formative siano in grado di assicurare il pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio individuate per la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19».

Si tratta di un orientamento che appare in contrasto con il citato articolo 1, comma 1, lett. q), del Dpcm 17 maggio 2020 e che alla fine finisce per scaricare tutte le responsabilità sul datore di lavoro e, quindi, anche le possibili conseguenze di un contagio durante i corsi; per altro non appare nemmeno in linea con la precedente Faq del 4 maggio 2020.

Questi interventi, quindi, pur se apprezzabili testimoniano, però, anche la grande confusione che regna sempre più – anche per effetto dei diversi orientamenti assunti a livello regionale – e non risolvono i problemi che molti datori di lavoro stanno affrontando in questi giorni; appare, quindi, non più rinviabile un chiaro intervento normativo per regolare organicamente questa materia molto delicata, anche per prevenire possibili nuovi contenziosi.

Prescrizione obbligatoria anche con reato istantaneo

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 maggio 2020)

La prescrizione obbligatoria si applica non soltanto quando l'inadempienza accertata dall'ispettore può essere sanata, ma anche quando il reato sia a "condotta esaurita", quando cioè si tratta di una tipologia di reato istantaneo.

Lo ribadisce l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 119/2020, rispondendo ad alcune richieste di chiarimenti in merito ai reati accertati, anche nell'ambito della vigilanza a fini di prevenzione, in cui il trasgressore non sia più in condizioni di far cessare lo stato di antigiuridicità già perfezionatosi con la propria condotta omissiva o più propriamente commissiva.

In ogni caso, come sottolinea la circolare dell'Inl, è lo stesso articolo 15 del Dlgs 124/2004 che nel delineare il campo di intervento della prescrizione obbligatoria, disciplinata proceduralmente dal Dlgs 758/1994, ne ha operato una estensiva applicazione a tutte le ipotesi di reato in cui sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero punite soltanto con l'ammenda, individuando il campo di applicazione anche nelle ipotesi in cui la fattispecie sia a condotta esaurita, ovvero nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati precedentemente all'emanazione della prescrizione.

In sintesi la "nuova" prescrizione obbligatoria opera in parallelo, come la diffida, nel senso che la prima si applica, in ogni caso, di fronte a violazioni di natura penale (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), la seconda, invece, di fronte a violazioni di natura amministrativa ma solo se l'inadempimento è sanabile.

In tale contesto, in materia di Covid-19, si inserisce la lettera della Procura della Repubblica di Oristano che, seguendo gli indirizzi già forniti da quelle di Genova e Bergamo, e riportandosi alla locuzione contenuta nell'articolo 2, comma 1, del Dl 33/2020, intravede una rilevanza, anche a livello penale, allorché tali condotte siano in violazione delle disposizioni emanate dal Governo a tutela della sicurezza sul lavoro e più segnatamente con i protocolli d'intesa.

Il legislatore ha cioè previsto che un datore di lavoro, un dirigente o lo stesso lavoratore, possano

commettere un fatto che, violando una misura di sicurezza contenuta in uno dei protocolli di intesa, concretizzi un illecito di rilevanza penale in relazione al quale, secondo l'articolo 301 del Dlgs 81/2008 trova applicazione la prescrizione obbligatoria secondo le procedure dettate dall'articolo 20 e seguenti del Dlgs 758/1994.

In tal caso, opportunamente, sono state individuate alcune fattispecie contenute nel testo unico alle quali vengono fatte corrispondere le misure di sicurezza contenute nei protocolli. In particolare, l'articolo 36, comma 2, del Tu, si correla con l'obbligo di "informazione" citato nel protocollo, oppure l'articolo 63 con quello della pulizia e sanificazione dell'azienda, l'articolo 74 con l'obbligo di installare le barriere di protezione individuale.

Decreto "Rilancio": le novità sul lavoro agile, sorveglianza sanitaria, Dpi e bonus investimenti in sicurezza

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 26 maggio 2020)

Dopo un tormentato iter è giunto finalmente ai nastri di partenza il tanto atteso D.L. 19 maggio 2020, n.34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (in Gazzetta Ufficiale 19 maggio 2020, n. 128, S.O. n.121), ribattezzato subito "Decreto rilancio".

Il nuovo provvedimento segue la scia del D.L. n.18/2020 (cd. "decreto Cura Italia") e colpisce subito per la sua notevole mole, veramente mastodontica; infatti, nei suoi 266 articoli e numerosi allegati, racchiude tutta una serie di misure sia di carattere fiscale che finanziario, ma anche numerose altre in materia di lavoro e di previdenza sociale, tra cui spiccano alcune riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro in questa fase emergenziale.

Tuttavia, è rimasto deluso chi si attendeva lo "scudo" per i datori di lavoro sulla responsabilità civile e penale in caso d'infezione in occasione di lavoro; l'allarme è nato, com'è noto, con l'art. 42, c.2, del D.L. n.18/2020, e la circolare INAIL n.18/2020, che ha costretto l'Istituto assicuratore a emanare lo scorso 20 maggio una nuova circolare, la n.22, in cui ha cercato di gettare acqua sul fuoco.

Per altro, tale provvedimento, in vigore dal 19 maggio 2020, arriva dopo lo scorso fine settimana particolarmente "rovente", in cui sono stati emanati il D.L. 16 maggio 2020, n. 33, e il D.P.C.M. 17 maggio 2020, che entra nel dettaglio anche delle tutele da garantire ai lavoratori partendo, però, da un nuovo approccio

Questa volta, infatti, la strada scelta è stata quella della concertazione Governo-Regioni; il provvedimento, infatti, recepisce le Linee guida per la riapertura delle attività economiche e produttive messe a punto dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 16 maggio 2020, riprodotte nell'allegato XVII del citato decreto, che stabiliscono una serie molto articolata di misure per diverse attività produttive.

Il D.L. n.34/2020, quindi, non fa altro che integrare tali misure agendo essenzialmente, per quanto

riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, su quattro fronti.

La conferma del regime semplificato per lo smart working nei PSA

Il primo è la conferma del lavoro agile, il cd. smart working, come misura prioritaria di distanziamento sociale e di tutela della salute e la sicurezza del lavoratore all'interno dei protocolli di sicurezza anti-contagio (PSA), da definire secondo quanto prevede il D.P.C.M. 17 maggio 2020, i protocolli condivisi dalle parti sociali e, da ultimo, le predette Linee guida nazionali alle quali si aggiungono anche le ordinanze regionali; una matassa sempre più intricata, quindi, che non lascia presagire nulla di buono per il futuro.

L'art. 90 del D.L. n.34/2020, infatti, ha ribadito che il lavoro agile, di cui alla legge n.81/2017, può essere applicato dai datori di lavoro, pubblici e privati, a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali tra le parti.

Si tratta di una disposizione straordinaria che rimette all'azienda, in generale, la valutazione se collocare o meno il lavoratore in modalità agile, tenuto conto anche della compatibilità con le caratteristiche della prestazione di lavoro.

In ragione, poi, del perdurare dell'emergenza sanitaria il c.2 stabilisce che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici (computer, accessori, stampante, etc.) nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

In ordine, poi, all'obbligo dell'informativa annuale sui rischi al lavoratore e al RLS, di cui all'art. 22 della legge n.81/2017, i datori di lavoro potranno continuare ancora a servirsi del format messo a disposizione dall'INAIL sul proprio sito.

Al tempo stesso l'art.90, c.1, prevede che fino alla cessazione dello stato di emergenza, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione però che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Tale diritto lo si rintraccia anche nell'art. 39 del D.L. n.18/2020, convertito con modifiche dalla legge n.27/2020, che riconosce ai lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni dell'art. 3, c.3, della legge n.104/1992, il "diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione" (c.1); inoltre, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di

svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile e tali tutele si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (c.2 e c.2-bis) ([1]).

La controversa sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori "fragili"

L'art. 83, c.1, del nuovo decreto, invece, stabilisce che fermo restando quando prevede l'art. 41 del D.Lgs. n.81/2008, in materia di controllo sanitario per le cd. "mansioni a rischio", fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro, sia pubblici che privati, hanno l'obbligo di sottoporre alla sorveglianza sanitaria eccezionale, attraverso il medico competente, i lavoratori cd. "fragili", ossia coloro che sono maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Da una prima lettura emerge, però, che tale norma appare solo apparentemente chiara in quanto, riflettendo, racchiude non poche criticità applicative; il Governo, infatti, forse non si è reso pienamente conto di aver messo le mani su uno degli istituti più complessi e delicati,

Con il D.L. n.34/2020, infatti, sembra che abbia affrontato un po' superficialmente la questione in quanto il non aver calato tale previsione direttamente nel D.Lgs. n.81/2008, genera non poche incertezze riguardanti, ad esempio, quali sono i datori di lavoro obbligati, i lavoratori da sottoporre a sorveglianza sanitaria, qual è l'età che fa scattare l'adempimento – nel decreto è indicato solo genericamente "in ragione dell'età" – e si potrebbe andare ancora avanti con ulteriori profili problematici.

Per il momento si può solo osservare che, secondo quanto prevede il successivo c.2, l'adempimento è scollegato dal principio di correlazione tra mansione a rischio (professionale) e sorveglianza sanitaria; di conseguenza andranno sottoposti a visita medica anche i lavoratori che in precedenza erano esclusi in quanto non obbligatoria, in base al D.Lgs. 81/2008, ma che ricadono in una delle predette fattispecie.

Inoltre, l'obbligo in questione investe anche quei datori di lavoro non tenuti alla nomina del medico competente che, in questo caso, oltre a poter ricorrere a un professionista abilitato potranno anche fare richiesta all'INAIL che comunicherà un proprio medico del lavoro.

Ma un'altra previsione che francamente desta non poche perplessità è anche quella contenuta al c.3, in base alla quale qualora sia accertata l'inidoneità alla mansione "non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro".

La speranza, quindi, che in sede di conversione il legislatore provveda a correggere tali storture che rischiano d'innescare nuovi contenziosi.

Equiparazione delle mascherine chirurgiche ai DPI

Un'altra innovazione di rilievo introdotta dal D.L. n.34/2020, è contenuta nell'art. 66, che va a rimodulare la disciplina prevista dall'art. 16, c.1, del D.L n.18/2020, convertito con modifiche dalla legge n.27/2020, in materia di equiparazione dalle mascherine chirurgiche ai DPI.

Tale norma stabilisce, infatti, che per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza, sull'intero territorio nazionale, per tutti i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'art. 74, c. 1, del D.Lgs. n.81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, nel rispetto anche di quanto prevede l'art.5-bis, c.3.

La novità è che tale disposizione si applica anche ai volontari operanti nel campo sanitario e non, compresi i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Incentivi alle aziende per le misure anti COVID-19

Infine, un altro fronte importante del D.L. n.34/2020, sul quale vanno compiute alcune brevi considerazioni è quello degli incentivi finanziari e fiscali concessi alle aziende per le spese relative alle misure messe in atto.

L'art. 95, infatti, per sostenere le aziende nell'attuare quanto previsto dal Protocollo condiviso generale del 24 aprile 2020, attribuisce all'INAIL il compito di promuovere interventi straordinari destinati alle imprese che hanno introdotto nei luoghi di lavoro, successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. n.18/2020, interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di una serie di strumenti come, ad esempio, le apparecchiature e le attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, i dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro, i sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro, etc.

L'importo massimo concedibile, tramite Invitalia, è di euro 15.000 per le imprese fino a 9 dipendenti, di euro 50.000 per le imprese da 10 a 50 dipendenti, e di euro 100.000 per le imprese con più di 50 dipendenti; sul piatto sono stati messi 430 milioni.

A tutto ciò si aggiunge, poi, il nuovo credito d'imposta sulle spese sostenute per adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro, in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del coronavirus.

La platea dei destinatari è molto ampia – sono compresi, ad esempio, anche i professionisti – così come è ampio il quadro delle spese agevolabili; sono compresi, infatti, anche gli interventi edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura, etc.

Resta da osservare, infine, che l'art. 125 ripropone nuovamente anche il credito d'imposta nella misura del 60% delle spese sostenute nel 2020 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di DPI e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti (es. pannelli barriere e pannelli protettivi) fino a un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario e nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020.

Da osservare che l'agevolazione riguarda anche gli apparecchi per la sanificazione, i termometri, i termoscanter, i tappeti e le vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, ivi incluse le eventuali spese di installazione.

I beneficiari sono non solo le imprese ma anche i professionisti e gli enti non commerciali, compresi gli enti del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Di conseguenza "scompare" il precedente credito d'imposta, previsto dall'art.64 del D.L. n.18/2020, e dall'art. 30 del D.L. n. 23/2020, abrogati ora dal c.5 dell'art. 125 del D.L. n.34/2020.

[1] In merito si veda Tribunale di Bologna 23 aprile 2020, n. 2759, che ha riconosciuto il diritto allo smart working da casa da parte della lavoratrice, addetta al settore fiscale, disabile e con figlia affetta da grave invalidità.

Attività post emergenza per l'Ispettorato del lavoro

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 maggio 2020)

Gli ispettori del lavoro riprendono in pieno la propria attività di vigilanza, secondo le nuove linee operative dettate dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 261 del 22 maggio. L'ispettorato ritiene che la graduale ripresa di tutte le attività produttive imponga un contemperamento tra l'apporto fornito al sistema di verifiche sulle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria, coordinato dal prefetto, e le esigenze di una progressiva ma completa riattivazione della autonoma vigilanza di competenza sui luoghi di lavoro.

Quanto sopra appare logico, anche in adempimento a quanto dal ministero del Lavoro con nota del 20 aprile, secondo cui tale ripresa dovrà perseguire i fenomeni elusivi e fraudolenti mirati a fruire indebitamente degli interventi a sostegno dei lavoratori per emergenza Covid-19 e svolgere la vigilanza nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura, nonché al contrasto delle esternalizzazioni illecite, con particolare riguardo ai settori che hanno subito interruzioni dei cicli produttivi.

Attese, poi, le modifiche apportate dalla legge di conversione numero 35 all'articolo 4 del DL 19/2020, secondo cui il prefetto assicura l'esecuzione delle norme di contenimento nei luoghi di lavoro avvalendosi anche del personale ispettivo della Asl competente per territorio e dell'Ispettorato nazionale del lavoro "limitatamente alle sue competenze" in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la circolare dell'Inl, sempre in materia di programmazione nel particolare settore edile, non manca di sottolineare che in occasione di verifiche congiunte con la Asl dovrà privilegiarsi la selezione di aziende per le quali risultino richieste di intervento o altri elementi di valutazione o comunque riconducibili ai settori/fenomeni indicati nella richiamata circolare ministeriale.

Operativamente l'attività di vigilanza dovrà svilupparsi nella consueta modalità integrata, ordinaria (legislazione sociale, assicurativa e previdenziale) e tecnica, cui si affiancherà costantemente anche la verifica delle misure definite in relazione al protocollo cantieri del 24 aprile scorso, in relazione al quale l'apporto fornito dall'Ispettorato alle prefetture rientra comunque nell'ambito più generale della materia del lavoro e della legislazione sociale non rilevando, sotto altro profilo, che la potestà sanzionatoria risulti attribuita, con norma speciale, ad altri organi.

In tale contesto vanno lette le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 15, del DI 33/2020 e all'articolo 4, comma 4, del DI 19/2020 per cui nel settore dell'edilizia, in presenza di inosservanze a prescrizioni contenute nel protocollo cantieri, finalizzate ad assicurare adeguati livelli di protezione ai lavoratori dal contagio, il personale ispettivo procederà alla sospensione del cantiere, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti sanzionatori e interdittivi previsti dalla legislazione vigente per le violazioni ulteriori e diverse da quelle definite in relazione alle misure anti contagio nei cantieri edili (es. protocolli d'intesa per altri settori economici, linee guida regionali) .

In tale contesto si colloca la circolare 92 di ieri, con la quale viene disposta la revisione organizzativa degli uffici territoriali dal 3 giugno, con la dismissione delle "unità di presidio" e con il conseguente ampliamento delle prestazioni con presenza negli uffici, garantite dalle misure "anti-contagio".

Datore in regola non responsabile, sì alla legge

(Davide Colombo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme&Tributi", 22 maggio 2020)

Luce verde sulla norma di tutela delle imprese da eventuali responsabilità civili o penali nei casi di riconoscimento di infezioni da Covid-19 per i propri dipendenti. L'intesa è maturata ieri e si è concretizzata in un emendamento al dl "Liquidità" messo a punto dal ministero del Lavoro con una riformulazione delle diverse proposte che erano state avanzate. Così il testo: "Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da SARS-CoV-2, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Con il nuovo dispositivo di legge, associato alla circolare Inail pubblicata mercoledì (n.22/2020), si dovrebbe chiudere un fronte di preoccupazione per le imprese. «Nessuna responsabilità per i datori di lavoro che applicano i protocolli in caso di nuovi contagi» ha assicurato in un'intervista televisiva la ministra Nunzia Catalfo, che ha annunciato l'ok alla norma «nelle prossime ore».

Il testo sembra assolvere anche dalla colpa l'imprenditore che abbia applicato i protocolli di sicurezza per mitigare i tre rischi di possibile contagio sul luogo di lavoro nei casi di mancato distanziamento, esposizione con soggetti che siano potenziali portatori del virus, o aggregazione. Un passo avanti anche rispetto al concetto di rischio professionale introdotto nel 1995. Inail, nella circolare di due giorni fa, ha spiegato che un'infezione Covid-19 di origine professionale e legata all'attività lavorativa si fonda su un giudizio di "ragionevole probabilità" ed è "totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio". Non solo. Ha chiarito anche che le patologie infettive contratte in occasione di lavoro (vale per il Covid-19, così come per l'epatite, la brucellosi, l'AIDS e il tetano) sono da sempre inquadrate e trattate come infortunio poiché "la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta" anche quando i suoi effetti "si manifestino dopo un certo

tempo". Non solo. Gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incideranno (com'è anche il caso degli incidenti in itinere) sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono a carico "della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata", e quindi senza conseguenze sulle tariffe che devono pagare le imprese. Ora la norma, che precisa l'assolvimento dell'articolo 2087 con l'applicazione dei protocolli di sicurezza, ha chiuso il cerchio.

Bonus sanificazione e adeguamento cumulabili

(Gianluca Dan, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Norme&Tributi", 22 maggio 2020)

Le spese di sanificazione e per gli acquisti di dispositivi di protezione individuale (Dpi) sono state oggetto di diverse disposizioni legislative della fase emergenziale. Dapprima il bando di Impresa sicura di Invitalia rivolto alle imprese (con esclusione dei professionisti) che hanno richiesto il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di Dpi, finalizzati al contenimento e al contrasto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Successivamente il governo con il DI 34/2020 (decreto Rilancio) ha istituito un nuovo credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro e incrementato il credito d'imposta per la sanificazione. L'intreccio delle norme obbliga i possibili beneficiari a scegliere quale incentivo utilizzare verificando se è cumulabile con gli altri disponibili.

Adeguamento ambienti di lavoro

Per gli investimenti legati alla necessità di adeguare gli ambienti di lavoro in vista della riapertura in sicurezza nella fase 2 viene previsto un credito d'imposta pari al 60% delle spese sostenute nel 2020 dagli esercenti attività d'impresa e arte o professione in luoghi aperti al pubblico. Può essere al massimo pari ad 80.000 euro e spetterà anche alle associazioni, alle fondazioni e agli altri enti privati, compresi gli enti del Terzo del settore.

Queste le indicazioni per incentivare l'adozione di misure legate alla necessità di adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus Covid-19. La platea dei possibili beneficiari è molto ampia e comprende gli operatori con attività aperte al pubblico, quali tipicamente quelle della ristorazione e alberghiere includendo i bar, ristoranti e alberghi o quelle dell'intrattenimento come i teatri e i cinema, ma vi rientrano anche i villaggi turistici, gli ostelli e altri ancora.

Tra gli interventi agevolabili vi sono anche quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni e le spese sostenute per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché quelle sostenute in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari a investimenti per lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per

il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

Il credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro è cumulabile con altre agevolazioni applicabili alle medesime spese, comunque nel limite massimo dei costi sostenuti. Pertanto lo stesso potrebbe cumularsi con le previsioni del credito d'imposta per la sanificazione che nulla dispone al riguardo.

L'utilizzo deve avvenire nell'anno 2021 esclusivamente in compensazione mediante F24.

Sanificazione ambienti di lavoro

Le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti di lavoro e degli strumenti utilizzati nonché quelle sostenute per l'acquisto di Dpi e altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti danno diritto a un credito d'imposta pari al 60% delle spese sostenute nel 2020.

Il credito d'imposta spetta, fino a un massimo di 60.000 euro alle imprese, agli esercenti arti e professioni, agli enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

L'articolo 125 del DI Rilancio abroga gli articoli 64 del DI 18/2020 e 30 del DI 23/2020 stabilendo che sono ammissibili al tax credit le spese relative:

- a) alla sanificazione degli ambienti nei quali i predetti soggetti svolgono la propria attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività;
- b) all'acquisto di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- c) all'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
- d) all'acquisto e all'installazione di dispositivi di sicurezza diversi da quelli di protezione individuale, quali termometri, termoscanter, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- e) all'acquisto e all'installazione di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, incluse le eventuali spese di installazione.

Il credito d'imposta, che non concorre alla formazione del reddito ai fini Irpef e Ires e del valore della produzione ai fini Irap, potrà essere utilizzato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa o in compensazione con modello F24.

Cessione dei crediti di imposta

Entrambi i crediti di imposta (adeguamento e sanificazione) sono cedibili, anche parzialmente, in luogo dell'utilizzo diretto. I cessionari possono utilizzare il credito anche in compensazione con le stesse modalità con le quali sarebbe stato utilizzato dal soggetto cedente. L'eventuale quota di credito non utilizzata nell'anno non potrà essere utilizzata negli anni successivi e non potrà essere richiesta a rimborso.

Non si applicano i limiti alla compensazione previsti per il quadro RU di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 244/2007 pari a 250.000 euro né quelli dell'articolo 34 della legge 388/2000 (elevati a un milione di euro dal 2020 dall'articolo 150 del DL Rilancio).

Il quadro aggiornato degli incentivi			
Le agevolazioni fiscali per sanificazione e messa in sicurezza			
MISURA (TIPO DI SPESE INTERESSATE)	CHI INTERESSA	COME FUNZIONA (% BONUS E LIMITE SPESA)	LIMITAZIONI
ART. 43 DL 18/2020			
Art. 43 – spese l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale	Esercenti attività d'impresa	Richiesta tramite Invitalia, rimborso di 500 euro per ciascun addetto dell'impresa richiedente fino a 150.000 euro per impresa.	Limite massimo 50 milioni.
		Impresa Sicura rimborsa l'acquisto di: mascherine filtranti, chirurgiche, FFP1, FFP2 e FFP3; guanti in lattice, in vinile e in nitrile; dispositivi per protezione oculare; indumenti di protezione quali tute e/o camici; calzari e/o sovrascarpe; cuffie e/o copricapi; dispositivi per la rilevazione della temperatura corporea; detergenti e soluzioni disinfettanti/antisettici.	Il bando dispone che le spese non devono essere oggetto di ulteriori forme di rimborso o remunerazione erogate in qualunque forma e a qualsiasi titolo.
ART. 64 DL 18/2020 (ORA ABROGATO)			
Art. 64 - spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate	Esercenti attività d'impresa, arte o professione	50% spese sostenute e documentate, massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario	Nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020 apposito decreto entro il 16 aprile 2020
ART. 30 DL 23/2020 (ORA ABROGATO)			
Art. 30 - estende il credito d'imposta ex art. 64 DL n. 18/2020 alle spese per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e a garantire la distanza di sicurezza interpersonale	Esercenti attività d'impresa, arte o professione	50% spese sostenute e documentate, massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario	Nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020 apposito decreto entro il 16 aprile 2020

CM9/2020

Commentando l'art. 30 DL n. 23/2020 chiarisce che viene ampliato l'ambito oggettivo di applicazione del credito d'imposta già previsto dall'art. 64 DL n. 18/2020 per le spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro, includendovi anche quelle sostenute nel 2020 per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale (quali, ad esempio, mascherine chirurgiche, Ffp2 e Ffp3, guanti, visiere di protezione e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari), ovvero per l'acquisto e l'installazione di altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici o a garantire la distanza di sicurezza interpersonale (quali, ad esempio, barriere e pannelli protettivi). Sono, inoltre, compresi i detergenti mani e i disinfettanti.

CM 11/2020 DETRAZIONE ACQUISTO MASCHERINE PER LE PERSONE FISICHE

Chiarisce che le spese sostenute per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale, come le mascherine, sono detraibili ai sensi dell'art. 15 del Tuir nell'ambito delle spese sanitarie della dichiarazione dei redditi (nella misura del 19% della parte che eccede i 129,11 euro), ma occorre verificare che nello scontrino o nella fattura siano indicati il soggetto che sostiene la spesa e la conformità del dispositivo. Per farlo si può controllare che nello scontrino o nella fattura di acquisto del dispositivo sia riportato il codice AD "spese relative all'acquisto o affitto di dispositivi medici con marcatura CE". In mancanza di questo, è necessario conservare la documentazione dalla quale risulti la marcatura CE per i dispositivi compresi nella «Banca dati dei dispositivi medici» pubblicato sul sito del Ministero della Salute, mentre per quelli non compresi nell'elenco dovrà essere conservata anche l'attestazione di conformità alla normativa europea.

DL 34/2020

Art. 95 – spese per interventi per la riduzione del rischio di contagio (sostenute successivamente al 17 marzo 2020) attraverso l'acquisto di:	Imprese, anche individuali, iscritte al Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane, imprese agricole iscritte nella sezione speciale del Registro delle imprese, imprese agrituristiche e imprese sociali di cui al D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 112, iscritte al Registro delle imprese.	L'Inail promuove interventi straordinari	Risorse già disponibili a legislazione vigente relative al bando ISI 2019 ed allo stanziamento 2020 per il finanziamento dei progetti di cui all'art. 11, comma 5, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per un importo complessivo pari ad euro 403 milioni.
apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;			
dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;		Gli interventi sono incompatibili con gli altri benefici, anche di natura fiscale, aventi ad oggetto i medesimi costi ammissibili.	
apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;			
dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;			
dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.			

Art. 120 – spese per interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19, ivi compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari ad investimenti di carattere innovativo quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.	Esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico indicati nell'allegato 1, associazioni, fondazioni e altri enti privati, compresi gli enti del Terzo del settore.	Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro pari al 60% delle spese sostenute nel 2020 È cumulabile con altre agevolazioni per le medesime spese, comunque nel limite dei costi sostenuti, ed è utilizzabile nell'anno 2021.	Massimo di 80.000 euro Con uno o più decreti possono essere individuate le ulteriori spese ammissibili o soggetti aventi diritto. Con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della legge di conversione, sono stabiliti le modalità per il monitoraggio degli utilizzi del credito d'imposta. Dotazione pari a 2 miliardi di euro.
Art. 125 – spese per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti.	Esercenti attività d'impresa, arti e professioni, enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo del settore e enti religiosi civilmente riconosciuti.	Credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di DPI, pari al 60% delle spese sostenute nel 2020	Massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020.
Abroga l'art. 64 DL n. 18/2020 e art. 30 DL n. 23/2020.			Provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, da adottare entro trentagorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, per stabilire i criteri e modalità di applicazione e fruizione del credito d'imposta.

Inail: sugli infortuni Covid non giudichiamo noi le imprese

(Davide Colombo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme & Tributi, 22 maggio 2020)

Il riscontro di un'infezione Covid-19 di origine professionale e legata all'attività lavorativa si fonda su un giudizio di «ragionevole probabilità» ed è «totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio». Ecco il punto fondante della nuova circolare Inail (n.22 del 20 maggio) che aggiorna le discusse istruzioni operative adottate il 3 aprile (circolare n. 13), nel pieno dell'emergenza sanitaria, in sede di attuazione dell'articolo 42 del decreto "Cura Italia" che aveva assicurato la tutela infortunistica anche ai colpiti da coronavirus.

Il nuovo testo è stato diffuso ieri dall'Istituto ed è firmato dal direttore generale, Giuseppe Lucibello. Si chiarisce che le patologie infettive contratte in occasione di lavoro (vale per il Covid-19, così come per l'epatite, la brucellosi, l'Aids e il tetano) sono da sempre inquadrare e trattate come infortunio poiché «la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta» anche quando i suoi effetti «si manifestino dopo un certo tempo». Una tutela piena, insomma, con indennità per inabilità temporanea assoluta che copre anche il periodo di quarantena del lavoratore. Non solo. Gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incidono (com'è anche il caso degli incidenti in itinere) sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono a carico «della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata», e quindi senza conseguenze sulle tariffe che devono pagare le imprese.

È da proprio da questi principi che le nuove istruzioni Inail fanno discendere l'esclusione dei presupposti di una responsabilità civile o penale dell'impresa che abbia adottato tutte le misure di sicurezza previste nei protocolli nazionali e regionali. La circolare, al riguardo, cita la più recente giurisprudenza di Cassazione (n. 3282/2020) in cui si ribadisce che l'articolo 2087 del Codice civile «non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore».

Altro punto significativo delle nuove istruzioni - uscite nelle more di un norma su cui però il governo è diviso - è sull'attivazione dell'azione di regresso, vale a dire la rivalsa dell'Istituto sull'impresa, che non verrà adottata se non in casi di imputabilità «a titolo, quantomeno, di colpa, della condotta causativa del danno». Insomma, in assenza di una comprovata violazione da parte

del datore di lavoro delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida (articolo 1 del dl 33) «sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro». E per questa ragione, per una più attenta gestione dell'invio delle diffide, la circolare Inail stabilisce che «le avvocature territoriali dell'Istituto avranno cura di trasmettere all'avvocatura generale le pratiche riguardanti possibili azioni di regresso nei casi di infortunio sul lavoro da Covid-19, accompagnate da una breve relazione in ordine alla ricorrenza dei presupposti richiesti».

Dpi, nuova procedura per la validazione in deroga

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 maggio 2020)

Con avviso pubblicato sul proprio sito, l'Inail rende noto che, a partire dal 13 maggio, per la validazione in deroga dei dispositivi di protezione individuale prevista dall'articolo 15 del decreto legge cura Italia, occorrerà utilizzare il servizio online "Art. 15 Validazione Dpi".

32

Per far fronte alla situazione epidemiologica da Covid-19, limitatamente al periodo dell'emergenza (prorogato di sei mesi dal decreto legge rilancio; al momento in cui si redigono queste note disponibile in forma di bozza), l'articolo 15 del decreto legge 18/2020, ha consentito la produzione, la importazione e la immissione in commercio di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale (Dpi) in deroga alle vigenti disposizioni.

Relativamente ai dispositivi Dpi, i soggetti che intendono produrre, importare o commercializzare tali prodotti, inviano all'Inail una autocertificazione nella quale, sotto la propria esclusiva responsabilità, attestano le caratteristiche tecniche dei dispositivi e dichiarano che gli stessi rispettano tutti i requisiti di sicurezza di cui alla vigente normativa.

Le relative istruzioni operative erano state illustrate dall'Istituto con istruzione operativa del 19 marzo 2020, alla quale si allegava un modello di autocertificazione da inviare esclusivamente alla casella di posta elettronica certificata dpiart15@postacert.inail.it

Le nuove istruzioni

Con avviso pubblicato sul proprio sito, l'Inail dà notizia che, dal 13 maggio 2020, è attiva la nuova modalità di trasmissione telematica delle domande attraverso il servizio online "Art. 15 Validazione Dpi". La nuova modalità dovrà essere utilizzata dai soggetti interessati (produttori, importatori e distributori) per ottenere la validazione in deroga secondo l'articolo 15 del decreto legge 18/2020. I dispositivi di protezione individuali (Dpi) interessati sono esclusivamente i seguenti:

PROTEZIONE	DISPOSITIVO	NORMA
Protezione occhi	Occhiali (DPI II cat.)	UNI EN 166:2004
Protezione occhi	Occhiali a maschera (DPI III cat.)	UNI EN 166:2004
Protezione occhi e mucose	Visiera (DPI III cat.)	UNI EN 166:2004
Protezione vie respiratorie	Semimaschera filtrante	UNI EN 149:2009

Protezione vie respiratorie	Semimaschera e quarti di maschera	UNI EN 140:2000
Protezione vie respiratorie	Maschere intere	UNI EN 136:2000
Protezione corpo	Indumenti di protezione (DPI III cat)	UNI EN 14126:2004 UNI EN13688:2013
Protezione mani	Guanti monouso (DPI III cat)	UNI EN 420:2010 UNI EN ISO 374-5:2017 UNI EN ISO 374-2:2020 UNI EN 455

La procedura

Per accedere al servizio (disponibile sul sito www.inail.it) è necessario essere in possesso delle credenziali. Ove non si posseggano queste ultime, occorrerà registrarsi. Una volta completata la procedura di registrazione e ottenute le credenziali, sarà possibile eseguire il login e accedere alla pagina personale del portale Inail (My Home), dalla quale si potranno visualizzare i servizi on line dedicati al proprio profilo. Tra questi, l'utente potrà accedere alla voce "Art. 15 Validazione Dpi". Eseguito l'accesso al servizio, l'utente sarà indirizzato alla pagina di compilazione del Form nel quale potrà inserire una nuova richiesta di validazione Dpi o consultare tutte le richieste già presentate e in corso di lavorazione.

Niente mascherina, sanzione penale

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 maggio 2020)

La ripresa dell'attività edilizia è condizionata al rispetto dei protocolli condivisi, tra Governo e parti sociali, per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro e nei cantieri, sottoscritti il 24 aprile scorso. La mancata attuazione dei protocolli, che non assicurino adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

In tali termini si esprime il Dpcm del 26 aprile e ad essi si riporta l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 156/2020 per fornire ulteriori indicazioni agli uffici territoriali in merito alla vigilanza nel settore edile e alle contestuali verifiche in merito alle misure adottate in relazione al riscontro dell'esatta applicazione, in particolare, del protocollo cantieri.

L'Ispettorato non manca di puntualizzare, come richiamato con la lettera del 4 maggio, che la programmazione delle ispezioni oltre a coordinarsi con le Asl, privilegerà le attività riferite ad appalti pubblici o comunque i cantieri di dimensioni medio/grandi.

Con riferimento al protocollo, l'Inl ricorda che le misure ivi previste si estendono ai titolari del cantiere e a tutti i subappaltatori e subfornitori presenti nel medesimo cantiere. In proposito viene ribadito il distanziamento sociale, anche attraverso la rimodulazione degli spazi di lavoro e con le dimensioni del cantiere. In caso di opere in appalto, il committente, ove previsto dall'articolo 90 del testo unico, provvede all'integrazione del piano di sicurezza e di coordinamento ed assicura la vigilanza sull'adozione delle misure anticontagio.

Viene inoltre evidenziato che assume particolare rilievo l'attività di informazione, prevenzione, promozione e assistenza che gli uffici potranno dedicare nel settore di intervento, in base all'articolo 8 del Dlgs 124/2004 e, per quanto concerne le aziende artigiane, previa convenzione, nella particolare materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 10 del testo unico).

La programmazione degli accessi in cantiere sarà orientata a privilegiare la costituzione di unità di intervento che vedano il contestuale impiego di agenti di pubblica sicurezza e di personale di altre strutture con specifica competenza (come l'Inl), con conseguente possibilità di esercitare le

rispettive potestà sanzionatorie.

La circolare ricorda che in materia di salute e sicurezza nei cantieri edili si seguirà l'impianto sanzionatorio e relative procedure previste dal testo unico. Al riguardo, con particolare riferimento alle mascherine antivirus di cui dovranno essere dotati e farne uso i lavoratori nello svolgimento della loro attività allorché siano oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, esse sono da considerare dispositivi di protezione individuale.

Pertanto la mancata consegna della mascherina al dipendente integra, per il datore di lavoro e dirigente, la violazione agli articoli 18 e 55 del testo unico, punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.644 a 6.780 euro, mentre la mancata utilizzazione della mascherina da parte del lavoratore, concretizza la violazione agli articoli 20 e 59 del testo unico, punita con l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 219 a 650 euro

È reato non esibire documenti all'ispettore nell'ambito dell'attività di vigilanza

(Mario Gallo, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 8 maggio 2020)

Un tema sempre particolarmente delicato nell'ambito del procedimento ispettivo, in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro, è l'obbligo in capo al datore di lavoro di esibire la documentazione richiesta dal personale incaricato dei controlli.

Nel corso del tempo si è stratificata progressivamente una corposa giurisprudenza di legittimità che, da ultimo, si è arricchita con la sentenza della Cassazione, terza sezione penale, 12523/2020, che ha fornito una serie d'interessanti orientamenti sul reato di omessa esibizione della documentazione in materia di lavoro, da cui è possibile estrapolare anche alcuni elementi che offrono lo spunto per qualche breve considerazione più generale, anche in relazione ai controlli messi in atto sulle attività per il contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro.

La vicenda affrontata dalla Corte riguarda l'ispezione compiuta nel 2016 dal personale di una direzione territoriale del lavoro (Dtl), all'interno di un cantiere edile, in cui una ditta stava eseguendo dei lavori.

Nel corso della verifica veniva richiesto al titolare della ditta di esibire la documentazione aziendale di lavoro prevista dal Dlgs 81/2008 (presumibilmente il Dvr, il Pos, eccetera) il che non avveniva in quanto il titolare non ne era in possesso. Nel verbale del 26 febbraio 2016, venivano impartite specifiche prescrizioni, tra cui anche quella di esibire tutta la documentazione indicata nell'atto medesimo presso la Dtl in data 15 marzo 2016.

Come sottolineato nella sentenza il titolare era stato avvertito degli effetti derivanti dall'eventuale mancata esibizione.

I l reato di rifiuto di fornire notizie

Il titolare dell'attività, tuttavia, non ottemperava a tale invito; il Tribunale di Catanzaro, pertanto lo dichiarava colpevole del reato di rifiuto di fornire notizie di cui all'articolo 28 del Dlgs 758/1994; tale norma, infatti, ha modificato l'articolo 4, comma 7, della legge 628/1961 che stabilisce ora che

«coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato di fornire notizie a norma del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate ed incomplete, sono puniti con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino a lire un milione».

Alla luce, quindi, da tale disposizione il titolare è stato condannato alla pena di 500,00 euro di ammenda, oltre al pagamento delle spese processuali, con la concessione del beneficio della sospensione condizionale della pena secondo l'articolo 163 del Codice penale.

L'imputato proponeva, così, articolato ricorso per Cassazione, censurando l'operato dei giudici sotto molteplici profili e lamentando, tra l'altro, che nel verbale di primo accesso sarebbe stato dato atto di un'attività di controllo ordinario, finalizzata e limitata all'accertamento di violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non anche invece di Polizia amministrativa, la quale trova le proprie ragioni nell'articolo 8 del Dpr 520/1955, non estensibile alle generali attività di vigilanza di carattere ordinario.

37

Presupposti del reato

La Cassazione, tuttavia, ha ritenuto il ricorso inammissibile e ha precisato, in particolare, che il reato previsto dall'articolo 4, comma 7, della legge 628/1961 deve ritenersi «integrato anche nel caso di mancata esibizione di documenti richiesti dall'Ispettorato del lavoro nell'esercizio dei compiti di vigilanza demandati dal medesimo articolo, altresì quando la richiesta non avvenga nel contesto delle indagini di polizia amministrativa disciplinate dall'articolo 8 D.P.R. n. 520/1955».

Quindi la mancata risposta alle richieste di notizie, avanzata dall'Ispettorato del lavoro, costituisce reato soltanto quando l'accertamento «concerne violazioni alle leggi sui rapporti di lavoro, sulle assicurazioni sociali, sulla prevenzione e l'igiene del lavoro», assumendo l'indagine valore strumentale rispetto alla necessità di controllo, che il legislatore ha sanzionato penalmente.

Richiesta generica della documentazione di lavoro

Al contrario non integra reato la condotta omissiva del datore di lavoro al quale sia stata genericamente richiesta la trasmissione della "documentazione di lavoro"; infatti, secondo i giudici di legittimità è penalmente sanzionata solo la mancata risposta a richieste d'informazioni specifiche e strumentali rispetto ai compiti di vigilanza e di controllo dell'ispettorato medesimo.

Si tratti, quindi, d'indirizzi – qui sommariamente richiamati – aventi una valenza generale per le attività ispettive posta in essere ora dall'Inl, che devono indurre sempre alla massima attenzione nell'esibizione dei documenti richiesti nel termine stabilito.

In Gazzetta le nuove regole per i garage (anche di condomini)

(Mariagrazia Barletta, *Il Sole 24 ORE* – Estratto da "Quotidiano di Edilizia e Territorio", 26 maggio 2020)

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 23 maggio, come decreto del ministero dell'Interno del 15 maggio 2020, la nuova Regola tecnica verticale (Rtv) per la progettazione della sicurezza antincendio delle autorimesse di superficie superiore a 300 mq. La norma va a sostituire la Rtv sulle autorimesse inserita nel cosiddetto Codice di prevenzione incendi dal Dm 21 febbraio 2017 e dal relativo allegato tecnico.

Dal 19 novembre (180 giorni dopo la pubblicazione in "Gazzetta") la nuova Rtv entrerà in vigore, abrogando le norme prescrittive del 1986 e del 2002. Da quel momento, le misure di prevenzione e protezione dagli incendi per le strutture pubbliche e private, dagli autosilos ai più semplici garage condominiali, deriveranno dalla norma del Codice (Dm 3 agosto 2015, modificato dai Dm 12 aprile 2019 e 18 ottobre 2019), con alcuni distinguo per le attività esistenti. Con l'abrogazione del Dm 1° febbraio 1986 spariranno anche le rigide prescrizioni che attualmente regolano pendenza e raggio di curvatura delle rampe.

Autorimesse: prima Rtv del "Codice" a diventare cogente

La nuova Rtv – è questa l'innovazione di maggior rilievo – sarà la prima norma verticale del Codice a diventare obbligatoria, mandando in soffitta le norme prescrittive finora utilizzate, che tra l'altro andavano lette insieme ad un numero indefinito di note e circolari esplicative. Dunque, all'entrata in vigore del Dm 15 maggio 2020, ossia dal 19 novembre 2020, saranno abrogati sia il Dm 1° febbraio 1986 per la progettazione delle autorimesse, sia il Dm 22 novembre 2002 sul parcheggio di autoveicoli a Gpl. Dunque, le autorimesse saranno le prime attività cosiddette «normate» a dover essere obbligatoriamente progettate utilizzando il Codice di prevenzione incendi.

Adempimenti per le autorimesse esistenti

Non è previsto alcun adeguamento per le autorimesse che all'entrata in vigore della nuova Rtv risultino in regola con almeno uno degli adempimenti di prevenzione incendi previsti dal Dpr 151 del 2011 (valutazione di progetto, presentazione della Scia, istanza di deroga). Nessun adeguamento anche per le strutture che possono comprovare, sulla scorta di «atti rilasciati dalle amministrazioni competenti», di essere state progettate secondo le norme antincendio finora applicabili alle autorimesse.

Ampliamenti e modifiche

Nel caso si decida di intervenire sulle autorimesse esistenti attraverso ampliamenti o modifiche, bisogna tenere in considerazione quanto stabilisce il Codice (articolo 2, commi 3 e 4) per tutte le attività rientranti nella sua sfera d'azione: è necessario verificare che vi sia compatibilità tra i nuovi interventi da realizzare e le misure di sicurezza antincendio in precedenza applicate alla porzione di attività non interessata dalle modifiche che si intendono attuare.

Stravolta la classificazione per altezze e tipologia di servizio

Rispetto al Dm 21 febbraio 2017, la nuova Rtv contiene molte novità. Cambia la classificazione delle autorimesse in base alla quota dei piani e, nel caso delle autorimesse cosiddette «miste» (non isolate, ossia inserite in un edificio non esclusivamente destinato ad autorimessa), viene meno l'equiparazione della quota massima con l'altezza antincendi del fabbricato. Decade la classificazione in base alla proprietà, pubblica o privata dell'attività, che finisce col non avere più rilevanza nella composizione della strategia antincendio. Assumono invece importanza nelle scelte progettuali le caratteristiche prevalenti degli occupanti (docc), semplificando: se gli occupanti hanno familiarità con l'edificio, le misure da attuare possono essere, in alcuni casi, meno gravose.

Valutazioni Atex non dovute se si segue la Rtv

Una semplificazione riguarda le valutazioni relative alle aree a rischio per atmosfere esplosive: il nuovo Dm ammette la possibilità di omettere tali valutazioni se le autorimesse sono progettate e gestite secondo i dettami in esso contenuti.

Classi minime di resistenza al fuoco

Cambiano rispetto alla norma del 2017 anche i criteri per l'individuazione delle classi minime di resistenza al fuoco delle autorimesse «non isolate». Viene meno, tra l'altro, la diretta distinzione delle classi in base alla posizione dei compartimenti (fuori terra o interrati).

Gestione dell'attività: più divieti prestabiliti dalla norma

Nel capitolo relativo alla gestione della sicurezza antincendio, vengono aggiunti divieti che non erano stati contemplati nella Rtv del 2017. Viene aggiunto il divieto di eseguire nell'autorimessa lavorazioni a caldo (per esempio le saldature) o pericolose in quanto potrebbero costituire possibile causa di innesco. Inoltre, non devono essere presenti sostanze o miscele pericolose «in quantità significative» e non è permesso parcheggiare veicoli che trasportano sostanze o miscele pericolose, se non in presenza di specifica valutazione del rischio. Infine non è consentito parcheggiare nelle autorimesse veicoli non in regola con la revisione periodica, a meno che non abbiano nel serbatoio quantitativi limitati di carburante.

Protezione di base, ecco quando è possibile

Sul fronte del controllo dell'incendio, qualche differenza c'è nell'individuazione dei livelli di prestazione, stabiliti in funzione delle caratteristiche prevalenti degli occupanti (docc), delle altezze

e delle superfici. In particolare, è possibile prevedere la sola protezione di base, attuata, cioè, mediante i soli estintori, se coesistono tre condizioni: gli occupanti hanno familiarità con l'attività, la superficie dell'autorimessa non supera i 5mila mq (nel range mille-5mila mq ciò vale solo per le autorimesse di tipo aperto), la quota dei piani (h) è compresa tra -1 e +6 metri. È contemplata la sola protezione di base anche per quote comprese tra -5 e +12 metri se, indipendentemente dal grado di familiarità degli occupanti rispetto all'attività, la superficie dell'autorimessa non supera i mille mq.

Controllo fumi e calore: nuova formula per «R offset»

Relativamente alla verifica dell'uniforme distribuzione delle aperture di smaltimento, nel caso di autorimesse con aperture di tipo permanentemente aperte (SEa) e di altezze dei locali non inferiori a 3,5 m, viene introdotta una formula che permette di incrementare il raggio di influenza (R offset) oltre i 30 metri. Anche il sistema Svof (Sistema di ventilazione orizzontale forzata del fumo e del calore) è considerato come soluzione conforme «se progettato e installato in conformità al technical specification prCEN/TS 12101-11 o equivalente».

40

Curve Rhr ridotte in presenza di impianti di spegnimento automatico

Per quanto riguarda l'applicazione dei metodi dell'ingegneria della sicurezza antincendio, in caso di presenza di sistemi di controllo dell'incendio di tipo automatico, all'istante di entrata in funzione dell'impianto, le curve di progetto Rhr (t) Rate of Heat Release - definite stesso nella sezione «metodi» della Rtv - possono essere ridotte fino al 50 per cento della potenza termica indicata (mantenendo l'analogo andamento temporale). Inoltre, sempre in caso di spegnimento automatico, all'istante di entrata in funzione dell'impianto può essere escluso l'effetto di propagazione dell'incendio ad altri autoveicoli.

Rassegna di normativa

(G.U. 1 giugno 2020, n. 139)

Sicurezza

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 21 aprile 2020

Requisiti per la manutenzione, l'ispezione, l'esame approfondito, le prove funzionali, la revisione e la riparazione dei dispositivi di salvataggio delle navi mercantili nonché per i fornitori di servizi autorizzati ad effettuare detti interventi. (Decreto n. 321/2020). (20A02411)

(G.U. 5 maggio 2020 n. 114)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI

DECRETO 29 aprile 2020

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi atmosferici, grandinate e piogge persistenti, verificatisi dal 12 maggio al 2 giugno 2019 nelle Province di Potenza e Matera. (20A02454)

(G.U. 6 maggio 2020 n. 115)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 4 maggio 2020

Modifica degli allegati 1, 2 e 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 aprile 2020. (20A02526)

(G.U. 6 maggio 2020 n. 115)

AGENZIA NAZIONALE PER L'ATTRAZIONE DEGLI INVESTIMENTI E LO SVILUPPO D'IMPRESA SPA

COMUNICATO

Bando «Impresa Sicura» (20A02525)

(G.U. 8 maggio 2020 n. 117)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 28 aprile 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 670). (20A02528)

(G.U. 9 maggio 2020 n. 118)

DECRETO-LEGGE 10 maggio 2020, n. 30

Misure urgenti in materia di studi epidemiologici e statistiche sul SARS-COV-2. (20G00048)
(G.U. 9 maggio 2020 n. 118)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

ORDINANZA 28 marzo 2020

Procedura semplificata di sdoganamento. (Ordinanza n. 6). (20A02604)
(G.U. 11 maggio 2020 n. 120)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

ORDINANZA 9 maggio 2020

Ulteriori disposizioni circa la vendita al consumo di dispositivi di protezione individuale. (Ordinanza n. 12). (20A02582)
(G.U. 11 maggio 2020 n. 120)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

ORDINANZA 9 maggio 2020

Integrazione della procedura di sdoganamento. (Ordinanza n. 13). (20A02605)
(G.U. 11 maggio 2020 n. 120)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 12 maggio 2020**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 672). (20A02628)
(G.U. 15 maggio 2020 n. 124)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

ORDINANZA 14 maggio 2020

Modifiche all'ordinanza n. 13/2020, recante «Integrazione della procedura di sdoganamento». (20A02691)
(G.U. 15 maggio 2020 n. 124)

DECRETO-LEGGE 16 maggio 2020, n. 33

Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00051)
(G.U. 16 maggio 2020 n. 125)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORDINANZA 2 aprile 2020

Disposizioni straordinarie per il pagamento dei lavori, spese tecniche, nonché acquisto o ripristino di beni mobili strumentali e scorte, conseguenti ai provvedimenti assunti dal Governo per mitigare gli effetti negativi sul sistema economico conseguenti alle misure restrittive adottate per il contenimento del contagio da COVID-19. (Ordinanza n. 97). (20A02590)
(G.U. 15 maggio 2020 n. 124)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 maggio 2020

Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A02717)
(G.U. 17 maggio 2020 n. 126)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 maggio 2020

Modifiche all'articolo 1, comma 1, lettera cc), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 maggio 2020, concernente: «Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A02727)
(G.U. 18 maggio 2020 n. 127)

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34

Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00052)
(G.U. 19 maggio 2020 n. 128, S.O., n. 21)

AVVISO DI RETTIFICA

Comunicato relativo al decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19». (Decreto-legge pubblicato nel Supplemento ordinario n. 21/L alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio 2020). (20A02800)
(G.U. 20 maggio 2020 n. 129)

ERRATA-CORRIGE

Comunicato relativo al decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19». (Decreto-legge pubblicato nel Supplemento ordinario n. 21/L alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio 2020). (20A02801)
(G.U. 20 maggio 2020 n. 129)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

ORDINANZA 19 maggio 2020

Estensione alle tabaccherie di talune attività connesse all'emergenza epidemiologica COVID-19. (Ordinanza n. 15). (20A02799)
(G.U. 21 maggio 2020 n. 130)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 15 maggio 2020

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (Ordinanza n. 673). (20A02728)
(G.U. 21 maggio 2020 n. 130)

LEGGE 22 maggio 2020, n. 35

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00057)
(G.U. 23 maggio 2020 n. 132)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 15 maggio 2020

Approvazione delle norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di autorimessa. (20A02776)
(G.U. 23 maggio 2020 n. 132)

DECRETO LEGISLATIVO 22 aprile 2020, n. 37

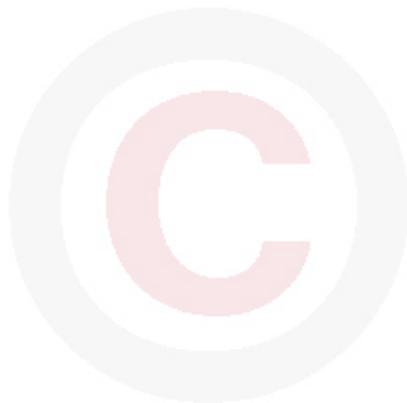
Attuazione della direttiva (UE) 2017/2110 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 novembre 2017, relativa ad un sistema di ispezioni per l'esercizio in condizioni di sicurezza di navi ro-ro da passeggeri e di unità veloci da passeggeri adibite a servizi di linea e che modifica la direttiva 2009/16/CE e abroga la direttiva 1999/35/CE del Consiglio. (20G00054)
(G.U. 26 maggio 2020 n. 134)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

COMUNICATO

Attività antincendio boschivo per la stagione estiva 2020. Individuazione dei tempi di svolgimento e raccomandazioni per un più efficace contrasto agli incendi boschivi, di interfaccia, ed ai rischi conseguenti. (20A02804)

(G.U. 27 maggio 2020 n. 135)



GRUPPO **24** ORE

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Via Monte Rosa 91- 20149 Milano

Redazione: Direzione Publishing - Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Roma

© 2018 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.