



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
marzo 2021**

realizzata da 24 ORE Professionale per

**Fondazione
Rubes Triva**

PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

CAMPAGNA EUROPEA 2020/2022 AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI. ALLEGGERIAMO IL CARICO! <i>Concorso Premi per le buone pratiche</i>	4
SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE DEI LAVORATORI FRAGILI PROROGATA AL 30 APRILE <i>Mario Gallo, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 5 marzo 2021</i>	6
BANDO INAIL, SPESE PER I PROGETTI DA POSTICIPARE <i>Roberto Lenzi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 3 marzo 2021</i>	8
COPERTURA INAIL ESTESA ANCHE A CHI NON SI VACCINA <i>Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 2 marzo 2021</i>	10
IL RISPETTO DEI PROTOCOLLI ANTI COVID È UNO SCUDO EFFICACE PER LE AZIENDE <i>Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 1 marzo 2021</i>	12
È IL MEDICO A VALUTARE SE IL NO AL VACCINO CAUSA INIDONEITÀ <i>Pierpaolo Masciocci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Sicurezza24", 21 gennaio 2021</i>	14
AVVISO INAIL PER IL FINANZIAMENTO DEI PROGETTI DI INFORMAZIONE PER LA PREVENZIONE <i>Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 26 febbraio 2021</i>	16
POTERE DI DISPOSIZIONE DEGLI ISPETTORI CON PERIMETRO CIRCOSCRITTO <i>Stefano Rossi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 febbraio 2021</i>	18
IL PANFLU 2021-2023 APRE NUOVI SCENARI PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI <i>Mario Gallo, Estratto da "Guida al Lavoro", 19 febbraio 2021, n. 9 pag. 15-17</i>	20

**AMPLIATO L'ELENCO
DEGLI AGENTI MUTAGENI O CANCEROGENI**

Luigi Caiazza, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 16 febbraio 2021

24**SENTENZE****LAVORO****DATORE RESPONSABILE SE NON
PREVIENE INFORTUNI NON CONTEMPLATI NEL DVR**

Paola Rossi, Estratto da "Norme & Tributi plus Diritto", 3 febbraio 2021

25**LAVORO****NEL CASO DI RISCHI INELIMINABILI DATORE DI LAVORO
RESPONSABILE SOLO SE DETERMINA UN AGGRAVAMENTO DEL PERICOLO**

Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 febbraio 2021

27**LAVORO****NECESSARIO TUTELARE IL LAVORATORE ANCHE
DAGLI INFORTUNI CHE DERIVANO DA COLPA PROPRIA**

Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 19 febbraio 2021

29**LAVORO****NECESSARIO TUTELARE IL LAVORATORE ANCHE
DAGLI INFORTUNI CHE DERIVANO DA COLPA PROPRIA**

Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 12 febbraio 2021

31**L'ESPERTO RISPONDE**

Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"

34**RASSEGNA NORMATIVA****36**

Chiusa in redazione il 5 marzo 2021

news e approfondimenti

CAMPAGNA EUROPEA 2020/2022

AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI. ALLEGGERIAMO IL CARICO!

Milioni di lavoratori in tutta Europa sono affetti da disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati. In base ai dati provenienti dalla sesta Indagine europea sulle condizioni di lavoro, nell'Unione europea circa tre lavoratori su cinque lamentano tali disturbi.

I disturbi muscoloscheletrici lavoro-correlati sono compromissioni delle strutture corporee, quali muscoli, articolazioni e tendini, che sono causati o aggravati principalmente dal lavoro o dagli effetti dell'ambiente di lavoro immediato. Possono essere estremamente nocivi per la qualità di vita individuale e la capacità di lavorare e rappresentano una delle cause più frequenti di disabilità, congedi per malattia e prepensionamenti.

Possono contribuire al loro sviluppo fattori fisici, organizzativi, psicosociali e individuali.

il fattore di rischio più frequentemente identificato nell'UE-27 è costituito da movimenti ripetitivi della mano o del braccio (segnalato dal 65 % delle imprese). Altri rischi connessi ai DMS includono la postura seduta prolungata (61 %), spesso considerata un rischio di DMS nuovo o emergente, il sollevamento o lo spostamento di persone o carichi pesanti (52 %), pressioni esercitate da urgenze temporali (45 %) e posizioni faticose o dolorose (31 %).

Benché sia possibile prevenirli, i DMS restano il problema di salute legato all'attività lavorativa più frequente in Europa. Ciò costituisce motivo di preoccupazione non solo per i loro effetti sulla salute dei singoli lavoratori, ma anche per il loro impatto nocivo sulle aziende e sulle economie nazionali.

i costi diretti derivanti dai DMS connessi all'attività lavorativa includono le risorse impiegate per l'assistenza sanitaria (spese per la diagnosi, la cura delle malattie e la riabilitazione), le medicine e i costi per gli indennizzi ai lavoratori; i costi indiretti includono quelli causati da disagi per i gruppi di lavoro, cali di produttività, ritardi di produzione e dalla sostituzione di lavoratori in malattia (ivi compresa la formazione di nuovi dipendenti), nonché i costi correlati all'assenteismo.

Premio per le buone pratiche della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri»

Il Premio per le buone pratiche della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» offre l'occasione ideale per prendere parte alla campagna, consentendo alle aziende di promuovere e condividere le buone pratiche in tutta Europa.

Organizzato dall'EU-OSHA e dai suoi punti focali nazionali, il premio conferisce un riconoscimento alle aziende che adottano approcci eccezionali e innovativi alla sicurezza e alla salute attraverso la prevenzione e la gestione dei disturbi muscoloscheletrici negli ambienti di lavoro.

Candidati ora al Premio per le buone pratiche!

https://drive.google.com/file/d/1vQZno1k8kdB51QdJQt9kG4Q_p0XyzxWT/view

Sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori fragili prorogata al 30 aprile

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da “Il Quotidiano del Lavoro”, 5 marzo 2021

Durante questi mesi così tormentati uno dei tratti più significativi e positivi della disciplina emergenziale in materia di rapporti di lavoro ,è certamente, l'introduzione del regime della sorveglianza sanitaria eccezionale a beneficio dei lavoratori “fragili”.

Con l'articolo 83 del DI 34/2020 il legislatore ha introdotto un particolare sistema protettivo per tali prestatori di lavoro, che inizialmente aveva scadenza il 31 luglio 2020. Tuttavia, con il riaggravarsi nel nostro Paese della pandemia da Covid-19, la legge 126/2020, di conversione del DI 104/2020, aveva prorogato tale regime straordinario fino al 31 dicembre 2020.

La nuova proroga

Evidentemente la speranza era che la situazione dopo tale data fosse destinata a migliorare; purtroppo è per tale motivo la legge 21/2021 di conversione del DI 183/2020 Milleproroghe ha esteso fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, i termini delle disposizioni inerenti la sorveglianza sanitaria eccezionale previste dall'articolo 83 del DI 34/2020.

Le preoccupazioni di un mancato slittamento del termine – invero già posticipato al 31 marzo 2021 dal testo originario del Milleproroghe – erano notevoli in quanto va ricordato che è ampia la platea dei destinatari; infatti, va sottolineato che in base a tale disposizione i datori di lavoro, sia pubblici che privati, hanno l'obbligo di sottoporre a tale sorveglianza, attraverso il medico competente, i lavoratori fragili 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 per il lavoratore (circolare 3/2020 dei ministeri del Lavoro e della Salute).

Indicazioni dell'Inail

Va precisato che l'obbligo in questione interessa anche i datori di lavoro che non sono tenuti, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del Dlgs 81/2008, alla nomina del medico competente e quindi potranno designarne appositamente uno – temporaneamente per il periodo di vigenza di tale regime straordinario – o presentare una richiesta ai servizi territoriali dell'Inail per accedere al servizio di medicina del lavoro predisposto dall'istituto.

A tal proposito l'Inail con il comunicato del 2 marzo, nel richiamare la nuova proroga ha precisato che i datori di lavoro interessati, pubblici e privati, possono fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'istituto tramite l'apposito servizio online.

Pertanto, il datore di lavoro – o un suo delegato – possono inoltrare la richiesta di visita medica attraverso il servizio “sorveglianza sanitaria eccezionale”, accessibile dagli utenti muniti di credenziali dispositive; invece, per gli utenti non registrati le credenziali possono essere acquisite tramite: Spid; Inps; carta nazionale dei servizi (Cns); Inail, con l'invio dell'apposito modulo da inoltrare attraverso i servizi online o da consegnare presso le sedi territoriali dell'istituto.

Occorre sottolineare che, nel caso di delega da parte del datore di lavoro, deve essere compilato e inoltrato il modulo “Mod. 06 SSE delega”, reperibile nella sezione dedicata del portale “Moduli e modelli”.

Da osservare, infine, che ulteriori indicazioni operative sono contenute nella circolare 44/2020 dell'Inail che è di particolare utilità per la gestione dell'adempimento in questione.

news e approfondimenti

Bando Inail, spese per i progetti da posticipare

Roberto Lenzi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 3 marzo 2021

Bando Inail per la sicurezza: il via agli investimenti è posticipata al 16 luglio. Questo è determinato dalla pubblicazione dei termini che definiscono la data di apertura e la data di chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda. La prima è il 1° giugno, l'altra il 15 luglio 2021.

L'allungamento dei tempi è determinato dal fatto che il bando prevede che sono ammesse a finanziamento solo le spese riferite a progetti non realizzati e non in corso di realizzazione alla data di chiusura della procedura per la compilazione della domanda.

Precisa inoltre che sono accettati solo i progetti per la cui realizzazione non siano state assunte da parte dell'impresa/ente richiedente «obbligazioni contrattuali con il soggetto terzo che dovrà operare per realizzarlo».

Una volta inserita la domanda e appurato di aver raggiunto i 120 punti indispensabili per poter partecipare al bando, dal 20 luglio le aziende potranno effettuare il download dei codici identificativi. Entro il 15 luglio Inail fornirà l'indicazione della data di pubblicazione delle regole tecniche. La data dell'invio delle domande verrà comunicata entro 10-15 giorni dalla chiusura dello sportello informatico. Successivamente al click-day, in genere entro i 14 giorni seguenti, verranno pubblicati gli elenchi provvisori in ordine cronologico delle domande.

Le aziende ammesse al bando riceveranno anche una Pec con la comunicazione del tempo entro il quale dovrà essere perfezionata la domanda. Da qui decorreranno i 120 giorni entro i quali l'Inail valuterà la documentazione ricevuta e comunicherà l'esito.

In passato la data di presentazione delle domande cadeva nei mesi di aprile e maggio.

Si allungano di conseguenza anche i tempi per avere la risposta sulle istruttorie che nel passato iniziavano a settembre e si chiudevano con dicembre nella maggior parte dei casi. A questo punto buona parte dei progetti avrà il benessere tra fine anno e inizio del 2022.

L'incentivo è molto apprezzato dalle imprese perché prevede contributi di norma del 65% a fondo perduto. Il bando spinge a realizzare progetti per il cambio di macchinari e stimola il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza.

Beneficiari: sono le imprese di qualsiasi dimensione, anche individuali, iscritte alla Camera di commercio. Per accedere non dovranno aver ottenuto un provvedimento di

concessione del finanziamento per uno degli Avvisi Isi 2016, 2017, 2018. È fatta salva la possibilità di partecipazione ove il provvedimento di concessione sia concernente progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

I progetti non possono determinare un ampliamento della sede produttiva, non possono comportare l'acquisto di beni usati. Devono essere riferiti alle lavorazioni che l'impresa ha già attive a dicembre 2020. Sono ammesse a finanziamento le spese direttamente necessarie alla realizzazione del progetto, le eventuali spese accessorie o strumentali funzionali alla realizzazione dello stesso e indispensabili per la sua completezza, nonché le eventuali spese tecniche.

news e approfondimenti

Copertura Inail estesa anche a chi non si vaccina

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 2 marzo 2021

«Il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto a un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato».

Con questo chiarimento, contenuto in una nota inviata ieri alla direzione regionale della Liguria l'Inail ha messo la parola fine alla questione sollevata di recente dal Policlinico San Martino di Genova, la cui direzione aveva chiesto chiarimenti sui provvedimenti da adottare riguardo al personale infermieristico che non aveva aderito al piano vaccinale anti Covid-19 nell'ipotesi in cui avesse contratto in seguito l'infezione (...). Il dubbio era se l'evento contagio in questi casi andasse considerato infortunio sul lavoro, secondo la prassi consolidata in caso di eventi epidemici, oppure semplice malattia con tutela Inps.

Ebbene, i sanitari "no vax" contagiati sul luogo di lavoro godono della copertura Inail per infortunio. «Sebbene il rifiuto di vaccinarsi non corrisponda al pressante invito formulato da tutte le autorità sanitarie per l'efficace contrasto della pandemia - ha fatto sapere sul punto il presidente dell'Istituto, Franco Bettoni, in una nota diramata ieri - questo non preclude in alcun modo, in base alle regole consolidate, l'indennizzabilità dell'infortunio in caso di contagio in occasione di lavoro. Il rifiuto di sottoporsi al vaccino, espressione comunque della libertà di scelta del singolo individuo, non può comportare l'esclusione per l'infortunato dalla tutela Inail».

La risposta dell'Istituto era per certi versi scontata, sia per il fatto che il Governo non ha stabilito l'obbligatorietà della vaccinazione, sia per la mancanza, nell'attuale legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di un obbligo specifico di aderire alla vaccinazione da parte del lavoratore. L'Istituto ha ricordato, in particolare, quanto disposto dall'articolo 29 del Dlgs 81/2008, secondo cui «il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari...tra cui la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente», ma non prevede l'obbligo del lavoratore di vaccinarsi.

Sempre sul tema del rifiuto del vaccino l'Istituto ha ricordato che sotto il profilo assicurativo - per giurisprudenza consolidata - il comportamento colposo del lavoratore, tra cui rientra anche la violazione dell'obbligo di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, «non comporta di per sé l'esclusione dell'operatività della tutela

prevista dall'assicurazione Inail», mentre può ridurre o escludere la responsabilità del datore, facendo venire meno il diritto dell'infortunato al risarcimento del danno nei suoi confronti, così come il diritto dell'Istituto ad esercitare il regresso nei suoi confronti.

Nel caso di rifiuto del vaccino, infine, non può neppure essere applicato il concetto di "rischio elettivo", dal momento che «il rischio di contagio non è certamente voluto dal lavoratore e la tutela assicurativa opera se e in quanto il contagio sia riconducibile all'occasione di lavoro».

news e approfondimenti

Il rispetto dei protocolli anti Covid è uno scudo efficace per le aziende

Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE, Estratto da “Norme & Tributi”, 1 marzo 2021

I protocolli sanitari anti Covid sono strumenti ancora validi per gestire le misure contro la pandemia? Con l'approvazione dei primi vaccini e l'avvio della campagna per la loro somministrazione di massa, questi protocolli devono essere aggiornati? E se non sono aggiornati, restano comunque validi e vincolanti per le imprese oppure diventano inefficaci?

Queste le domande che circolano con frequenza sempre maggiore tra le aziende e gli operatori che si occupano di sicurezza sul lavoro, dopo che la scoperta dei vaccini contro il Covid ha cambiato e ampliato in modo importante il pacchetto di strumenti che possono essere messi in campo per combattere la diffusione del virus.

Non si può dare una risposta completa a queste domande senza ricordare che cosa sono i protocolli sanitari, degli accordi nati spontaneamente durante il lockdown e ben presto “avallati” dal Governo e dal legislatore come strumenti essenziali per consentire alle imprese di superare la fase di chiusura totale garantendo il rientro dei lavoratori in azienda con criteri e modalità sicure. Questi protocolli hanno funzionato molto bene: la condivisione tra le parti sociali ha aiutato la scrittura di regole adeguate e ha favorito la loro applicazione nelle imprese. Un successo talmente forte da generare un importante avallo legislativo con la legge di conversione del decreto-legge 23 dell'8 aprile 2020, che ha sancito (all'articolo 29-bis) un principio fondamentale: il rispetto e il mantenimento delle prescrizioni dei protocolli anticontagio, secondo le specifiche attività svolte, costituiscono forme di adempimento dell'articolo 2087 del Codice civile, uno dei principi fondamentali sui cui è imperniato l'intero sistema normativo di prevenzione nel nostro ordinamento.

Sulla base di questa norma, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e negli altri protocolli, linee guida e accordi approvati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è sufficiente a escludere la responsabilità del datore di lavoro per eventuali contagi dei dipendenti. Una sorta di “presunzione di innocenza” molto importante, che ha garantito alle imprese rispettose delle misure di prevenzione di gestire in modo equilibrato i rischi connessi al contagio dei dipendenti. Nella stessa ottica di rafforzamento dei protocolli, lo stesso decreto legge stabilisce che le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali.

Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, che non assicurino adeguati livelli di protezione determina quindi anche la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Queste misure ci confermano che la scelta del legislatore è chiara e netta: il pacchetto di misure anti Covid che vanno applicate in azienda si trova nei protocolli, e il loro rispetto è condizione necessaria e sufficiente per rispettare gli obblighi di prevenzione.

I dubbi sulla validità e attualità di questi documenti si legano al fatto che i protocolli possono, di volta in volta, essere modificati e aggiornati dalle parti sociali, in funzione delle innovazioni tecnologiche e scientifiche, come la scoperta di un vaccino. L'intervento di queste novità può e deve essere sicuramente considerato ai fini di un eventuale aggiornamento dei protocolli, ma non è un elemento sufficiente a togliere validità ed efficacia ai testi già concordati, che mantengono forza vincolante (devono essere applicati) ed efficacia scriminante (il datore di lavoro che li applica può considerarsi un soggetto che rispetta l'articolo 2087 del Codice civile). Certamente, le parti sociali devono porsi l'interrogativo sull'opportunità di adeguare i protocolli rispetto alle innovazioni scientifiche emerse in tema di vaccini, eventualmente modificandoli in relazione ad alcune mansioni o settori specifici, dove il rifiuto del vaccino può avere un impatto negativo sull'idoneità alla mansione del dipendente. Ma è una scelta di merito che non inficia la validità delle procedure esistenti.

STOP A INDAGINI SULLA VACCINAZIONE	Il datore di lavoro può controllare la vaccinazione dei dipendenti? Il Garante della Privacy ha ricordato che l'indagine sulla vaccinazione del personale costituisce un trattamento di dati sanitari e, come tale, non è consentito ai datori di lavoro.
LA VALIDITÀ DEI PROTOCOLLI	Con la scoperta dei vaccini, i Protocolli anti Covid sono ancora validi? I Protocolli sanitari restano validi ed efficaci fino all'eventuale accordo di modifica siglato dalle parti sociali, a prescindere dalle innovazioni scientifiche che intervengono sul fronte della prevenzione e del contrasto alla pandemia.
LA VALUTAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE	Come si può verificare l'idoneità alla mansione di un dipendente non vaccinato? Il medico competente è l'unico soggetto legittimato a valutare la compatibilità tra la mancata vaccinazione e le mansioni alle quali sono preposti i lavoratori.
SENZA VACCINO È POSSIBILE L'INIDONEITÀ	Quali valutazioni può formulare il medico competente rispetto al dipendente che rifiuta il vaccino? Il medico può ritenere il dipendente temporaneamente inidoneo alla mansione, ad esempio perché il suo lavoro richiede un contatto costante con i colleghi e con il pubblico.
PUÒ SCATTARE LA SOSPENSIONE DAL LAVORO	Quali provvedimenti può prendere il datore in caso di inidoneità alla mansione? In caso di inidoneità del lavoratore, il datore può procedere a un cambio delle mansioni, ove possibile, oppure alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

new e approfondimenti

È il medico a valutare se il no al vaccino causa inidoneità

Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi", 1 marzo 2021

Anche se i protocolli anti Covid non dicono nulla sull'obbligo vaccinale, le imprese si stanno interrogando sull'eventuale adozione di misure per imporre l'adesione dei dipendenti alla campagna vaccinale.

Misure che difficilmente potranno arrivare fino al licenziamento del dipendente, quanto meno fino a quando non sarà prevista una norma di legge che preveda l'obbligo di assumere il vaccino, anche se in alcuni casi specifici si potrebbe allontanare il dipendente non vaccinato dal luogo di lavoro, se tale situazione fosse di ostacolo alla sua idoneità alla mansione.

Un percorso, questo, che non si annuncia facile, come ha recentemente ricordato anche il Garante Privacy, perché il datore di lavoro non può trattare dati sanitari del dipendente, nemmeno in caso di vaccinazione, e anche nel contesto di emergenza creatosi con la pandemia. In particolare, il Garante ha ricordato che il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che provino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19.

Ciò non è consentito dalle disposizioni dell'emergenza e dalla disciplina sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e non si può derogare al divieto neanche con il consenso dei dipendenti, in ragione dello squilibrio del rapporto tra le due parti. Questo concetto, troppo spesso dimenticato nelle discussioni di queste settimane, non impedisce qualsiasi intervento del datore di lavoro ma sposta l'onere di agire sul tema dei vaccini sul medico competente. Solo questa figura, essenziale nel sistema di prevenzione e tutela della salute dei dipendenti, può valutare se per alcune attività specifiche il rifiuto del vaccino possa compromettere l'idoneità del lavoratore alla mansione: un giudizio che può essere formulato nell'ambito della "sorveglianza sanitaria" che ogni azienda è tenuta ad attuare, su richiesta dal datore di lavoro o durante i controlli periodici.

Un giudizio che il medico può e deve formulare senza condizionamenti del datore di lavoro, e che deve riguardare la compatibilità tra la mancata vaccinazione del dipendente e la mansione specifica alla quale è assegnato.

Il medico potrebbe, quindi, giudicare parzialmente o totalmente inidoneo allo svolgimento della professione di infermiere il lavoratore non vaccinato, così come potrebbe ritenere ininfluenza la mancata applicazione della profilassi rispetto a un impiegato che non opera a contatto con i colleghi e con il pubblico.

Se il medico dichiara inidoneo il lavoratore, il datore può sospendere dal lavoro il dipendente, ma solo dopo aver verificato se è possibile adibirlo a mansioni diverse. Se

questa possibilità non esiste, il datore può procedere con la sospensione temporanea dal servizio e dalla retribuzione. Un percorso complicato e non privo di incertezze, superabili solo con un intervento deciso del legislatore. In mancanza di questo intervento, le imprese dovranno “rifugiarsi” nell’applicazione integrale e corretta dei protocolli sanitari vigenti, oltre ad ascoltare le indicazioni del medico competente, evitando fughe in avanti che le potrebbero esporre a rischi legali rilevanti.

news e approfondimenti

Avviso Inail per il finanziamento dei progetti di informazione per la prevenzione

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da “Quotidiano del Lavoro”, 26 febbraio 2021

Nel D.Lgs. n.81/2008, il concetto di “fare prevenzione” all’interno dei luoghi di lavoro viene declinato in vari modi; uno di questi è certamente la premialità diffusa delle azioni promosse dalle aziende e da altri soggetti, dirette a contrastare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Si tratta, invero, di una delle innovazioni più virtuose del “Testo unico” della sicurezza, che trova quale propulsore l’Inail che, soprattutto con gli innumerevoli bandi emanati nel corso di oltre un decennio, ha finanziato una vasta gamma di progetti d’investimento che, indubbiamente, hanno dato un’importante spinta al contenimento del trend degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

In questa scia s’inserisce, ora, il nuovo Avviso pubblico per il finanziamento d’interventi informativi finalizzati allo sviluppo dell’azione prevenzionale in ambito nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Istituto assicuratore lo scorso 10 dicembre con la delibera n.270, cui ha fatto seguito il comunicato 22 febbraio 2021 con il quale lo stesso Istituto ha reso noto i dettagli della procedura per la presentazione delle domande.

Interventi finanziabili

Con tale strumento, quindi, l’Inail intende finanziare i progetti di formazione, finalizzati allo sviluppo di capacità di analisi e soluzione di situazioni o problemi più o meno complessi su tematiche relative alla sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento agli aspetti legati alla individuazione, valutazione, e controllo dei rischi, riferiti a specifiche aree tematiche e ambiti lavorativi; nel piatto ci sono risorse complessive per ben 4 milioni di euro.

In particolare, nell’allegato 1 alla già richiamata delibera n.270 del 2020, è previsto il catalogo dei progetti finanziabili che comprende il modulo generale obbligatorio concernente l’area tematica “Organizzazione e percezione del rischio nel contenimento degli eventi avversi”, che include negli argomenti anche le nuove misure organizzative, tecniche e procedurali per la prevenzione e il contenimento del contagio nel corso di eventi pandemici come da SARS-COV-2.

Nel catalogo sono previsti anche una serie di moduli informativi specifici riguardanti gli ambienti confinati, la manutenzione, la gestione delle interferenze, le violenze e le molestie. Per altro quest’ultimo tema è di estrema attualità dopo la ratifica, da parte

dell'Italia, della Convenzione ILO 21 giugno 2019, n.190, grazie alla legge 15 gennaio 2021, n.4.

L'informazione può essere effettuata sia in presenza che tramite la videoconferenza sincrona e possono essere finanziati i progetti composti da un insieme di singole iniziative regionali, ciascuna destinata a un numero di partecipanti non inferiore a 50.

Destinatari dei progetti e soggetti proponenti.

I destinatari di tali progetti non sono, però, solo i lavoratori; infatti, l'Avviso prevede che le iniziative possono essere rivolte anche ad altre figure della prevenzione (datori di lavoro, dirigenti, preposti, RLS, RLST, RSPP, ASPP, medici competenti).

Per quanto, invece, riguarda i soggetti che possono presentare la domanda l'Avviso prevede una platea alquanto limitata, che desta qualche perplessità; si tratta, nello specifico, delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come rappresentate nell'ambito della neo ricostituita Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008), gli organismi paritetici, gli enti di patronato nazionali, gli enti di patronato costituiti dalle confederazioni e associazioni operanti esclusivamente nelle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Presentazione delle domande.

Sul piano procedurale tali soggetti – costituiti anche in forma aggregata – dovranno presentare le domande esclusivamente per via telematica, tramite il sito dell'Inail; entro il 30 aprile 2021 saranno resi noti la data di apertura e quella chiusura della procedura informatica.

Sarà inevitabile una corsa alla formulazione dei progetti, anche perché la selezione delle domande ammissibili sarà effettuata secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse, fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

Da osservare che potranno essere presentate proposte progettuali per interventi informativi d'importo complessivo compreso tra un minimo di euro 18.000,00 ed un massimo di euro 500.000,00 in ragione del numero dei soggetti partecipanti, della durata degli interventi e della modalità di svolgimento scelta; tale minimo non si applica, però, per i patronati che operano esclusivamente nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, per i quali lo stesso per iniziative provinciali è di 3.000,00 euro.

Da rilevare, infine, che l'Avviso prevede anche alcuni ulteriori requisiti per la partecipazione – come, ad esempio, l'essere in regola con il DURC e la gratuità delle iniziative per i soggetti destinatari – e disciplina diversi aspetti procedurali.

news e approfondimenti

Potere di disposizione degli ispettori con perimetro circoscritto

Stefano Rossi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 febbraio 2021

Con la nota 4539 del 15 dicembre 2020, l'Inl ha fatto il punto sui casi che possono essere oggetto del provvedimento di disposizione emesso dagli ispettori del lavoro. L'Ispettorato era già intervenuto con la circolare 5 del 30 settembre 2020, per fornire le prime indicazioni operative sul potere di disposizione, integralmente riscritto dal decreto semplificazioni. Il nuovo articolo 14 del Dlgs 124/2004 afferma dunque che il personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette a sanzioni penali o amministrative. La disposizione trova applicazione anche in caso di mancata o errata applicazione degli obblighi contrattuali.

La nota 4539 precisa che l'ordine di disposizione può interessare la violazione della parte normativa e retributiva del contratto collettivo, ma resta escluso invece per la parte obbligatoria. Dovrà essere esclusa l'applicazione anche nei casi di obblighi che trovano la loro fonte, in via esclusiva, in una scelta negoziale delle parti o nelle ipotesi in cui l'adempimento del datore di lavoro possa determinare in concreto effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori; mentre non è ostativo all'adozione l'eventuale emissione di una sanzione civile. Questo importante passaggio consentirà ai lavoratori di utilizzare le risultanze dell'atto di disposizione nel giudizio ordinario, le quali potranno essere valutate dal giudice secondo il principio della libera valutazione delle prove. La nota chiarisce che la disposizione è possibile in relazione a comportamenti pregressi purché la condotta si riferisca a violazioni materialmente sanabili o possa essere funzionale ad evitare la sua ripetizione nel futuro. In questi casi, quindi, l'ispettore del lavoro assegnerà un termine di 30 giorni (o più ampio in ragione della natura della violazione) entro il quale il datore di lavoro dovrà uniformarsi adottando tutte le prescrizioni impartite.

L'Ispettorato fornisce un elenco non esaustivo delle ipotesi applicative. Così, ad esempio, si potrà adottare la disposizione nei casi di mancato rispetto della rotazione dei lavoratori da porre in Cig o Cig in deroga; di mancato versamento delle quote di Tfr ai fondi di previdenza complementare; di mancato rispetto della pausa minima di dieci minuti oltre il limite dei sei ore giornaliere; di omessa consegna del Cud; di violazione del diritto di precedenza nei contratti a termine; di mancato assorbimento del personale in caso di cambio appalto; di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato in caso di mancato rispetto del numero di proroghe o del

periodo di stop and go; di trasformazione da part time a full time nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dai contratti collettivi o di assegnazione a mansioni inferiori al di fuori delle ipotesi derogatorie di cui all'articolo 2103 codice civile.

L'inottemperanza all'ordine di disposizione comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da 500 a 3mila euro, che, in base all'articolo 16 della legge 689/1981 sarà pari a 1.000 euro. Il datore di lavoro può esperire il ricorso entro 15 giorni dalla notifica al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, che dovrà decidere entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto (cosiddetto silenzio-rigetto). Inoltre, il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione. Nei confronti del provvedimento è possibile ricorrere anche al tribunale amministrativo regionale solo per motivi di legittimità e non di opportunità. In materia di infortuni o sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro troverà applicazione la disposizione prevista dagli articoli 10 e 11 del Dpr 520/1955, la cui violazione darà luogo alla sanzione amministrativa da 512 a 2.580 euro o la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a 413 euro se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite in materia di sicurezza o igiene del lavoro.

news e approfondimenti

Il Panflu 2021-2023 apre nuovi scenari per la tutela della sicurezza dei lavoratori

Mario Gallo, Estratto da “Guida al Lavoro”, 19 febbraio 2021, n. 9 pag. 15-17

Il nuovo piano cd. PanFLu interessa anche i datori di lavoro, sia pubblici che privati, per quanto riguarda la tutela della salute negli ambienti di lavoro in quanto, nell'appendice, si rileva un insieme di misure generali che si basano su alcune direttrici fondamentali

Durante questi mesi si è molto discusso delle criticità legate alla controversa questione del piano pandemico nazionale che, com'è noto, rappresenta uno strumento strategico di fondamentale importanza per intervenire in modo efficace e coordinato in questi tipi di emergenze sanitarie; di conseguenza il Ministero della Salute - Direzione generale della prevenzione sanitaria ha pubblicato il nuovo “Piano strategico - operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021-2023)” (in Gazzetta Ufficiale 29 gennaio 2021, n.23, S.O. n.7), dopo aver ricevuto lo scorso 25 gennaio il via libera dalla Conferenza Stato-Regioni e Province Autonome.

Il piano, subito ribattezzato con l'acronimo “PanFlu”, definisce, pertanto, il quadro articolato delle principali azioni da intraprendere per prepararsi correttamente a un'eventuale pandemia influenzale e gli strumenti per la prevenzione, l'identificazione rapida e monitoraggio epidemico, la cura e il trattamento dei pazienti contagiati, limitando il rischio di contagio per gli operatori sanitari e per i cittadini.

Insomma, tale provvedimento disegna sostanzialmente una via maestra da seguire e pur se rivolto in primo luogo alle strutture sanitarie pubbliche, come vedremo individua anche alcune misure generali indirizzate ai datori di lavoro, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e, al tempo stesso, assicurare anche la continuità aziendale.

Il quadro generale del piano

Il PanFlu è, quindi, sia il documento di riferimento per la preparazione che una guida per il processo decisionale nelle varie fasi di una pandemia influenzale per il periodo 2021- 2023; occorre subito rilevare che, a livello nazionale, trae il suo fondamento nel “Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025”, adottato il 6 agosto 2020 con Intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni - che aggiorna il Piano nazionale

LE DIRETTRICI FONDAMENTALI DEL PIANO AZIENDALE DI EMERGENZA SANITARIA

- › Misure di protezione della salute dei lavoratori al fine di ridurre il rischio di contagio tra i dipendenti e garantire la continuità delle attività aziendali;
- › Pianificazione delle risorse per consentire il lavoro in sicurezza e lo sviluppo di competenze specifiche affinché tutti siano preparati al meglio a svolgere i loro compiti in caso di pandemia.

della prevenzione 2014-2018 approvato in data 13 novembre 2014 dalla Conferenza

Stato-Regioni - e nel “Piano nazionale prevenzione vaccinale 2017-2019 (PNPV)”. L’obiettivo fondamentale, quindi, è quello sia proteggere la popolazione, riducendo il più possibile il potenziale numero di casi e di vittime della pandemia in Italia e nei cittadini italiani che vivono all’estero, sia di preservare il funzionamento della società e delle attività economiche.

Il piano prevede, pertanto, una parte generale e una serie di capitoli in base alla fase pandemica di riferimento, e suggerisce una serie di azioni che valorizzano l’esperienza maturata a livello nazionale e mondiale durante questi difficili mesi di emergenza determinata da SARS-COV-2.

In particolare, nella fase inter-pandemica, nei sei mesi successivi all’approvazione del Piano Pandemico Nazionale, è stabilito che ciascuna Regione/P.A. dovrà approvare un piano strategico-operativo regionale attuativo, di preparazione e risposta a una pandemia influenzale, in linea con il Piano Nazionale, impegnandosi a darne attuazione nei 120 giorni successivi - con piani di potenziamento e flessibilità dei servizi territoriali e ospedalieri, piani operativi aziendali, piani di formazione per il personale, criteri di approvvigionamento e accantonamento di DPI, criteri per l’accesso diversificato ai Pronto Soccorso (PS) in caso di emergenze infettive, criteri per rafforzare la prevenzione e il controllo delle infezioni in ambito assistenziale (es. nelle RSA) etc. - in linea con quanto definito nella check-list operativa di autovalutazione riportata in appendice.

Sicurezza sul lavoro e valutazione dei rischi

Come accennato una parte importante di questo nuovo piano interessa però, anche i datori di lavoro, sia pubblici che privati, per quanto riguarda la tutela della salute negli ambienti di lavoro; nell’appendice, infatti, si rileva un insieme di misure generali che si basano su alcune direttrici fondamentali.

La prima è che l’adozione delle misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori devono tenere conto anche dei possibili scenari di emergenza pandemica e devono partire da <<una attenta valutazione dei rischi per la salute e sicurezza per giungere ad una programmazione delle misure di prevenzione e alla pianificazione degli interventi necessari affinché qualsiasi lavoratore possa adottare le misure idonee per evitare le conseguenze dovute all’esposizione a rischi specifici>>.

Sotto tale profilo nel PanFlu viene ulteriormente sottolineato che, per effetto di quanto prevede il D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro ha <<... l’obbligo di individuare i rischi generali e i rischi specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e predisporre le misure di prevenzione e protezione adeguate..>>; invero, quanto riportato in questa parte del piano non appare del tutto chiaro ma, almeno da una prima le sembra di capire che il Ministero segua l’indirizzo interpretativo dell’universalità della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, estendendola così anche ai rischi da contagio determinati dalla diffusione di nuovi virus come SARS-COV-2. La questione in merito alla distinzione tra attività produttive nelle quali tali

rischi sono specifici (es. le attività sanitarie) e quelle in cui, invece, sono generici è stata, com'è noto, molto dibattuta negli ultimi mesi, con riferimento alla sussistenza dell'obbligo dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (artt.17 e 28 D.Lgs.n.81/2008) e ancora oggi si registrano orientamenti dottrinali contrastanti.

Il piano aziendale di emergenza sanitaria

Il dato che appare più significativo, però, è che nel PanFlu questo tipo di valutazione dei rischi risulta funzionalmente collegato all'elaborazione di uno specifico piano aziendale di emergenza sanitaria; infatti, come si legge una pandemia influenzale »... può incidere negativamente sull'organizzazione aziendale...«e per tale regione»... è necessario che le aziende si preparino tempestivamente ad adottare piani di preparazione tenendo conto delle loro dimensioni, della loro specifica importanza economica e assumendosi le responsabilità delle strategie da adottare». Tale previsione riguarda, quindi, la generalità dei datori di lavoro in quanto «Tutte le attività lavorative possono essere esposte al rischio di infezione anche se con livelli variabili»; insomma, l'idea di fondo è che oltre il settore sanitario pubblico anche il resto della pubblica amministrazione e i settori privati devono fare, a catena il proprio compito. Si tratta quindi, di pianificare un insieme di azioni per garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso misure come l'organizzazione di risorse e strutture, la definizione di procedure di lavoro e la messa a punto di raccomandazioni per le procedure da adottare all'interno dell'azienda.

Tutto sommato si tratta, a ben vedere, del meccanismo che già è stato messo in atto dalle aziende con il protocollo di sicurezza anticontagio (PSA), previsto dai diversi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri emanati durante questi mesi, che trova come matrice il Protocollo nazionale condiviso dalle parti sociali del 14 marzo 2020 e aggiornato il 24 aprile (in Guida al Lavoro n.20/2020)

L'elemento innovativo, forse, è che nel PanFlu si punta il dito sulla necessità che lo sviluppo del piano aziendale di emergenza sanitaria sia un'attività ordinaria riferita agli scenari d'influenza; infatti, viene sottolineato che « prima dell'attivo di una pandemia di influenza è necessario identificare il grado di esposizione del personale e verificare la disponibilità a svolgere l'attività lavorativa mediante soluzioni organizzative alternative, al fine di far fronte a un tasso di assenze elevato. A tal riguardo è indispensabile evidenziare le attività essenziali per l'azienda, i processi e i prodotti più importanti (prioritarizzazione/posteriorizzazione)...».

Non può trattarsi, pertanto, di un'attività improvvisata e per tale ragione a corollario è ulteriormente suggerito di creare a livello aziendale »... un team di collaboratori formati ed esperti nella gestione della pandemia che definiscano e adottano le procedure aziendali in caso di pandemia».

Riorganizzazione dei processi di lavoro e continuità aziendale

Al tempo stesso, in tale ottica viene anche suggerito di stimare il fabbisogno di materiale dal punto di vista delle misure igieniche come disinfettanti e mascherine protettive e di altre misure fisiche di protezione e provvedere al loro approvvigionamento.

Seguendo le orme dell'Agencia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro anche nel PanFlu viene sottolineata, inoltre, l'importanza cruciale della formazione in merito sia all'uso delle mascherine protettive, l'applicazione delle misure d'igiene e per quanto riguarda i compiti, le responsabilità e le competenze nell'ambito delle misure aziendali di gestione delle crisi; inoltre, è anche sottolineato che devono essere pianificati i mezzi e i canali di informazione che siano noti a tutto il personale prima dell'arrivo di una pandemia per aumentare le conoscenze specifiche sulle stesse e sulle relative misure da adottare.

Tali misure sono finalizzate anche a garantire la continuità dell'attività aziendale e, per tale ragione, viene sottolineata l'importanza della riorganizzazione dei processi di lavoro (es. garanzia delle sostituzioni, reclutamento di personale supplementare, trasferimento di personale, rinuncia alle attività non urgenti e non assolutamente necessarie, adozione dello smart working) e l'accesso alle risorse per l'adozione di misure che contribuiscono a contenere il rischio di contagio; e nella fase di organizzazione dei processi di lavoro viene chiesto anche di tenere conto della situazione familiare dei collaboratori e dei possibili obblighi di assistenza che ne possono derivare (come, per esempio, la cura di familiari malati, la custodia di figli in età prescolastica e scolastica in caso di chiusura di asili o scuole, ecc.).

Da osservare, inoltre, che sempre nell'appendice sono riportate anche una serie d'indicazioni specifiche per le attività sanitarie e le forze di polizia.

Obbligatorietà delle previsioni del PanFlu

Delineati, sia pure per sommi capi, alcuni dei profili più significativi del PanFlu appare necessario precisare, infine, che, da un punto di vista giuridico, le previsioni di tale piano sono di "prospettiva"; infatti, non si può riconoscere alle stesse una valenza precettiva in quanto, almeno per il momento, il PanFlu non è richiamato da una legge o da un atto amministrativo come, ad esempio, un D.P.C.M. Il documento in questione, infatti, non è diretto a individuare nuovi e diversi obblighi per i datori di lavoro ma sarà comunque interessante capire nei prossimi mesi quale approccio sarà seguito in merito dal legislatore e dalle autorità pubbliche.

Di conseguenza in tale fase continuano ad essere centrali il già richiamato Protocollo nazionale condiviso dalle parti sociali del 14 marzo 2020 - e, naturalmente, quelli specifici previsti per alcuni settori come l'edilizia - e i vari altri provvedimenti emergenziali.

news e approfondimenti

Ampliato l'elenco degli agenti mutageni o cancerogeni

Luigi Caiazza, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 16 febbraio 2021

Aumentano i fattori di rischio derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro, con conseguente rimodulazione delle misure di sicurezza da parte dei datori di lavoro.

La novità scaturisce dal decreto emanato dai ministri del Lavoro e della Salute l'11 febbraio, con il quale è stata recepita la direttiva Ue 2019/130 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 gennaio 2019 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Le modifiche riguardano l'integrazione dell'allegato XLII al decreto legislativo 81/2008 (testo unico su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) ove sono state aggiunte alle sei precedentemente previste, ulteriori due voci nell'elenco di sostanze, miscele e processi che possono dar luogo al rischio.

Una più sostanziale modifica è stata effettuata sostituendo l'allegato XLIII a seguito del quale sono state inserite ulteriori 18 sostanze pericolose rispetto alle precedenti otto già a suo tempo integrate con la direttiva Ue 2019/983.

I nuovi fattori di rischio determinati dall'individuazione delle ulteriori sostanze e processi produttivi, se presenti in azienda, determinano, in base all'articolo 29, correlato con gli articoli 236, comma 5, e 242 sempre del testo unico, una immediata rielaborazione della valutazione dei rischi e di provvedere al contestuale aggiornamento delle misure di sicurezza, a protezione dai nuovi fattori di rischio come sopra individuati.

L'adeguamento delle misure di sicurezza al nuovo quadro normativo comporta, altresì, da parte del datore di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e del medico competente e consultato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la rielaborazione del documento di valutazione dei rischi nel termine di trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale. Poiché il decreto in questione è stato adottato in esecuzione dell'articolo 306, comma 4 e, più specificatamente, dell'articolo 245, comma 2, del testo unico, deve ritenersi che esso assuma valore di regolamento e, come tale, entrerà in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (non ancora avvenuta).

Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di aggiornamento è punito con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro in caso di accertata violazione all'articolo 236, comma 5, ovvero con l'ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro, in caso di violazione all'articolo 29 del testo unico.

sentenze

Datore responsabile se non previene infortuni non contemplati nel Dvr

a cura di Paola Rossi, estratto da "Norme & Tributi plus Diritto", 3 febbraio 2021

in breve

Il dovere di prevenzione non è assolto sostenendo che il documento di valutazione dei rischi ha ottenuto la certificazione

Il datore di lavoro è responsabile per l'infortunio che poteva prevenire attenendosi alla specifica disciplina antinfortunistica anche se l'intervento manutentivo, da cui origina l'incidente, non era contemplato dal "regolare" documento di valutazione dei rischi legati all'attività della sua impresa. E non scatta alcuna esimente per il caso in cui l'infortunio al dipendente sia occorso in occasione di un lavoro cui partecipava personalmente il datore di lavoro. Così la Corte di cassazione penale, con la sentenza n. 4075/2021, ha dichiarato inammissibile il ricorso contro la doppia condanna in sede di merito del responsabile dell'impresa per l'incidente verificatosi durante un intervento di riparazione di un ascensore poi precipitato per l'assenza di uno specifico sistema di ancoraggio, suggerito dalla disciplina tecnica specifica in materia di sistemi di sollevamento.

Il ricorrente riteneva, tra le altre cose, che non si poteva dire accertata la propria responsabilità penale senza il dispiegamento di un'apposita perizia nel processo, ma fondandosi sui rilievi dell'Arpa e dell'ingegnere della Ausl.

La Cassazione respinge tale rilievo dicendo che le valutazioni tecniche delle autorità preposte sull'incidente sul luogo di lavoro fondate sulle specifiche normative e prassi del settore di intervento sono valide fonti di accertamento della responsabilità dell'infortunio.

Ma l'argomento fondamentale con cui si difendeva in sede di legittimità il ricorrente condannato in I e II grado era quello di non aver violato alcuna prescrizione del validato documento di valutazione dei rischi, in quanto lo specifico intervento di lavoro non era affatto contemplato tra le attività rischiose del Dvr. Quindi andava, secondo il ricorrente, tenuto conto che pur in assenza di specifiche prescrizioni del Dvr egli aveva comunque ancorato, per la sicurezza propria e del dipendente, alle guide di scorrimento poi cedute. Il ricorrente affermava di non aver ricevuto dalla committente alcuna indicazione sul rischio di cedimento e di essere perciò esente da responsabilità.

Ma la Cassazione conferma, invece, che il datore aveva comunque il dovere di prevenire l'incidente non previsto dal Dvr che, nonostante la sua approvazione da parte dell'autorità competente, non esclude il dovere di prevenzione degli infortuni per

attività lavorative che non sono esplicitamente affrontate da tale documento. Infine, è stato ugualmente rigettato il ragionamento secondo cui, avendo il ricorrente partecipato in prima persona al lavoro da cui è occorso l'incidente, non poteva essere responsabile per i danni sofferti dal proprio dipendente.

sentenze

Nel caso di rischi ineliminabili datore di lavoro responsabile solo se determina un aggravamento del pericolo

a cura di Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi Plus Diritto”, 23 febbraio 2021

in breve

Lo ricorda la Cassazione con l’ordinanza n. 1509/2021

Con l’ordinanza n. 1509 del 25 gennaio 2021 la Corte di Cassazione si è occupata di sicurezza sul lavoro, riaffermando alcuni principi cardine in tema responsabilità del datore di lavoro in caso di malattie insorte ai lavoratori impiegati in ambienti nocivi.

Il caso esaminato

La vicenda, presa in esame dagli Ermellini, riguarda il danno non patrimoniale subito da un cantoniere, deceduto in seguito all’insorgere di un tumore ai polmoni (nello specifico mesotilema pleurico) presumibilmente causato dal lavoro in un ambiente nocivo.

La Corte d’Appello, confermando la sentenza pronunciata dal Tribunale, esclude la responsabilità della società (ex articolo 2087 c.c.) in cui il de cuius era impiegato, rilevando che mancavano sufficienti elementi probatori concernenti l’esposizione a polveri di amianto in misura significativa per l’insorgenza della malattia.

Gli eredi del lavoratore adirano dunque la Suprema Corte ritenendo, al contrario, sufficientemente provata la nocività dell’ambiente di lavoro alla luce delle deposizioni testimoniali raccolte. La Corte di Cassazione, confermando le sentenze di merito e in conformità con svariate pronunce precedenti (ex plurimis Cass. n. 18132 del 2020; in senso conforme Cass. n. 20366 del 2019 e Cass. n. 24742 del 2018), rigettò integralmente il ricorso motivando che la responsabilità del datore in materia di sicurezza sul luogo di lavoro non è oggettiva. Infatti, “incombe al lavoratore provare l’esistenza del danno, come pure la nocività dell’ambiente di lavoro nonché il nesso di causalità tra l’una e l’altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l’onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi: l’ambito dell’art. 2087 cod. civ. riguarda, invero, una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici”.

I rischi ineliminabili

In particolare, la Suprema Corte specificò che vi sono, come nel caso in esame, determinati lavori (quali, ad esempio, quelli da svolgersi all'aperto, in ambienti sotterranei, in gallerie, in miniere) che per loro natura comportano per la salute del lavoratore rischi ineliminabili dal datore di lavoro.

Di conseguenza, “rispetto a detti lavori – importanti una necessaria accettazione del rischio alla salute del lavoratore, legittimata sulla base del principio del bilanciamento degli interessi – non risulta, pertanto, configurabile una responsabilità ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro, se non nel caso che detto imprenditore con comportamenti specifici ed anomali, da provarsi di volta in volta da colui che assume di essere danneggiato, determini un aggravamento di quel tasso di rischio e di pericolosità ricollegato indefettibilmente alla natura dell'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere (Cass. n. 11427 del 2000)”.

Ne consegue, secondo la Corte di Cassazione, che la Corte territoriale non avesse errato nell'escludere la responsabilità del datore di lavoro, dal momento che la compiuta istruzione non aveva fornito prove sufficienti a confermare la nocività dell'ambiente di lavoro in relazione all'insorgere del mesotelioma pleurico.

sentenze

Necessario tutelare il lavoratore anche dagli infortuni che derivano da colpa propria

a cura di Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi Plus Diritto”, 19 febbraio 2021

in breve

Secondo la Cassazione, sentenza 2845, è onere del datore impedire l'istaurarsi di prassi scorrette

Con la sentenza n. 2845 del 25 gennaio 2021 la Corte di Cassazione è tornata a ribadire che le disposizioni di sicurezza perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni che derivano da propria colpa. Infatti è onere del datore di lavoro impedire l'istaurarsi di prassi non corrette e, come tali, portatrici di eventuali rischi per i lavoratori.

Dev'essere pertanto esclusa l'interruzione del rapporto di causalità pure in presenza dell'imprudente condotta del lavoratore, quando il sistema di sicurezza apprestato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità.

La vicenda, presa in esame dalla Suprema Corte, riguarda il danno subito da un lavoratore che, impegnato a realizzare le soglie di un balcone, si era calato su un ponteggio vetusto e non correttamente collocato, con la conseguenza che l'impalcatura aveva ceduto, provocando la caduta del lavoratore.

La Corte d'Appello, confermando la sentenza pronunciata dal Tribunale, considerò responsabile il coordinatore per la sicurezza dei lavori in fase di esecuzione. Fu infatti accertato che il ponteggio da tempo presentava delle carenze strutturali, pertanto il coordinatore avrebbe dovuto da un lato sollecitare l'appaltatore alla messa a norma dell'impalcatura e, dall'altro, modificare il POS (Piano Operativo di Sicurezza) della ditta appaltatrice, che non prevedeva infatti particolari accorgimenti per le lavorazioni in quota.

In ogni caso fu escluso che il comportamento del lavoratore potesse essere considerato abnorme e imprevedibile – così da interrompere la serie causale attivata dalla condotta del coordinatore – dal momento che la discesa operata dal balcone al ponteggio era dipesa dall'atteggiarsi della lavorazione, che era consistita nella realizzazione della pavimentazione del balcone. Il responsabile del danno adì la Suprema Corte, sostenendo che il coordinatore per la sicurezza doveva limitarsi a predisporre il PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), ma non vigilare costantemente sull'andamento dei lavori. Il suo ruolo non doveva infatti essere confuso con quello del datore di lavoro o del responsabile dei lavori.

La Corte di Cassazione, confermando la pronuncia della Corte d'Appello, rigettò il ricorso motivando che il compito del coordinatore per la sicurezza non si limita a un controllo formale sulla regolarità del POS e sull'eventuale fattibilità dei lavori con i mezzi ivi indicati, bensì consiste nella verifica di un'effettiva idoneità del POS e di coerenza tra quest'ultimo e il PSC predisposto dal coordinatore stesso. Il ricorrente, dunque, avrebbe dovuto accorgersi che il Piano Operativo dell'impresa appaltatrice fosse inadeguato, perché non prevedeva sistemi di sicurezza specifici per lavori in quota; pertanto avrebbe dovuto procedere alle opportune correzioni del POS.

Rapporto di causalità

Per quanto attiene poi al rapporto di causalità tra la condotta del coordinatore per la sicurezza e l'evento lesivo, la Corte di Cassazione confermò le pronunce di merito e, in conformità con innumerevoli pronunce precedenti, osservò che deve essere esclusa l'interruzione del rapporto di causalità, pure in presenza della imprudente condotta del lavoratore, quando, come nella specie, il sistema di sicurezza apprestato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità (sez. 4, 17.1.2017, Meda, Rv.269255; 10.10.2013, Rovaldi, 259313; 2.5.2012 Goracci n. 22044 non massimata; 7.2.2012, Pugliese, Rv.252373; 15.4.2010 n. 21511, Di Vita, n. m.).

“Le disposizioni di sicurezza perseguono infatti il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, onde l'area di rischio da gestire comprende il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il datore di lavoro impedire l'instaurarsi, da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e, come tali, latrici di possibili rischi per la sicurezza e la incolumità dei lavoratori (sez. 4, 13.11.2011 Galante, n. m.; sez.F. 12.8.2010, Mazzei Kr. 247996)”.

sentenze

Il comportamento imprudente del lavoratore non “salva” il datore che non ha messo in sicurezza il macchinario

a cura di Jessica Verduci, Il Sole 24 ORE – Estratto da “Norme & Tributi Plus Diritto”, 12 febbraio 2021

in breve

Lo ha ribadito la sentenza n. 2848 del 25 gennaio 2021 depositata dalla Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione

Il datore di lavoro e, in generale, chi è obbligato ad adottare le misure di prevenzione è esonerato da responsabilità solo quando sia dimostrata allo stesso tempo l'abnormità del comportamento posto in essere dal lavoratore infortunato e che tale abnormità abbia dato causa all'evento. In ogni caso l'eventuale colpa del lavoratore non ha efficacia esimente nei confronti di coloro che rivestono una posizione di garanzia nella prevenzione degli infortuni sul lavoro e che siano responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica. Ciò con specifico riferimento all'ipotesi in cui la condotta del lavoratore rientri nelle attribuzioni specificamente assegnategli. E' quanto stabilito dalla sentenza n. 2848 del 25 gennaio 2021 depositata dalla Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione, che è tornata a ribadire alcuni principi di diritto consolidati in tema di responsabilità per gli infortuni sul lavoro.

Il caso esaminato

La vicenda, presa in esame dalla Suprema Corte, riguarda il danno non patrimoniale subito da un lavoratore intento a pulire una macchina pellettatrice priva di sistemi di sicurezza.

La Corte d'Appello, confermando la sentenza pronunciata dal Tribunale, considerò responsabili il legale rappresentante della società e il direttore dello stabilimento di non aver munito la macchina di opportuni presidi antinfortunistici (tra i quali un temporizzatore), consentendo così che il lavoratore, dopo aver aperto il coperchio della macchina per pulirla, vi infilasse una mano mentre il macchinario era ancora in moto per inerzia. La società stessa fu inoltre ritenuta responsabile in via oggettiva del delitto di lesioni personali colpose gravissime, commesso nel suo interesse o a suo vantaggio dai predetti dirigenti in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

I responsabili del danno adirono la Suprema Corte, con un atto affidato a sei motivi, nei quali dedussero per lo più un'omessa verifica da parte della Corte d'Appello del carattere esorbitante della condotta della persona offesa.

In particolare, i ricorrenti sostennero che l'infortunio fosse riconducibile alla volontaria e consapevole esposizione al pericolo da parte del lavoratore.

La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione, confermando le pronunce di merito, rigettò integralmente il ricorso motivando che la condotta posta in essere dall'infortunato non potesse essere ritenuta esorbitante, ma che anzi si collocava nell'ambito delle attività che il lavoratore doveva esplicare e che, dunque, costituiva un comportamento prevedibile.

In conformità con innumerevoli pronunce precedenti, la Suprema Corte infatti osservò che:

- da un lato "il datore di lavoro, e, in generale, il destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli – e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro – o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro";

- dall'altro "nessuna efficacia causale, per escludere la responsabilità del datore di lavoro e di coloro che rivestono una posizione di garanzia rispetto alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, può essere attribuita al comportamento negligente o imprudente del medesimo lavoratore infortunato, quando l'evento sia da ricondurre comunque alla insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente".

Nel caso in esame venne quindi affermato che la condotta del lavoratore costituiva un comportamento prevedibile dato che, per pulire il macchinario, era necessario introdurre le mani e dato che i lavoratori tendono a sottovalutare i rischi e le difficoltà delle operazioni che compiono in modo ripetitivo. Pertanto, se la società si fosse occupata della manutenzione del macchinario e lo avesse munito di un temporizzatore idoneo a fermare i meccanismi della pellettatrice nel momento in cui veniva spenta – come già aveva fatto per altre due macchine dello stesso tipo – l'infortunio non sarebbe accaduto. A nulla valse poi che il datore di lavoro avesse predisposto un protocollo di sicurezza volto a minimizzare i rischi lavorativi, dato che non era seguita l'adozione delle misure necessarie a neutralizzare i rischi ravvisati.

La responsabilità dell'ente

Per quanto attiene infine all'imputazione di responsabilità elevata alla società in sede di merito, la Corte di Cassazione ricordò che l'ente è responsabile in via oggettiva se coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente commettono reati nel suo interesse o a suo vantaggio patrimoniale. Pertanto, l'ente non risponde solamente se costoro hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Dunque la Corte di Cassazione, ritenendo legittima la condanna elevata alla società in primo grado, ribadì che costituisce principio ormai consolidato quello secondo cui, “nei reati colposi, l’interesse e/o il vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l’ente dovrebbe sostenere per l’adozione delle misure precauzionali ovvero nell’agevolazione dell’aumento di produttività che può derivare, per l’ente, dallo sveltimento dell’attività lavorativa, favorita dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, ne avrebbe rallentato i tempi”.

La responsabilità dell’ente per i reati di omicidio colposo o lesioni colpose, commessi dai suoi organi apicali in violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro, può essere tuttavia esclusa se viene dimostrata l’adozione e l’efficace attuazione di modelli organizzativi (Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 30) e l’attribuzione a un organismo autonomo del potere di vigilanza sul funzionamento, l’aggiornamento e l’osservanza dei modelli adottati.

Secondo la Suprema Corte, tuttavia, nel caso di specie, non risultò che l’ente avesse provato la sussistenza delle circostanze che avrebbero potuto escluderne la responsabilità, infatti la società aveva mantenuto in azienda un macchinario non conforme alla normativa di prevenzione.

Tale circostanza fu pertanto idonea a integrare il delitto di lesioni colpose commesso nell’interesse dell’ente, in quanto la condotta omissiva del legale rappresentante, da cui deriva causalmente l’evento lesivo, consentì alla società un risparmio di spesa, consistito nel mancato acquisto di un nuovo macchinario o nell’aggiornamento di quello esistente.

L'esperto risponde

■ Snc con soli soci lavoratori: la redazione del Dvr è dovuta

Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24Ore, Estratto da "L'Esperto Risponde" - 1 marzo 2021

LA DOMANDA

Vorrei un chiarimento in merito alla obbligatorietà o meno della redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr) da parte di una farmacia, società in nome collettivo formata da tre soci, che lavorano tutti all'interno della farmacia stessa. I tre sono legali rappresentanti della società e sono iscritti all'Inail. Poiché nella situazione descritta non si configura alcun rapporto di lavoro dipendente, la farmacia è esonerata dall'obbligo di redazione del Dvr?

LA RISPOSTA

Per quanto riguarda le società in nome collettivo, la normativa vigente e la giurisprudenza di riferimento stabiliscono che il socio, il quale di fatto presta la propria attività per conto della società, è contemporaneamente oggetto e destinatario delle norme antinfortunistiche e di quelle di comune prudenza e di buona tecnica. Questi deve provvedere, al fine di tutelare sé stesso e gli altri soci dell'impresa, affinché il lavoro si svolga con l'osservanza delle norme antinfortunistiche e di quelle di normale prudenza. I soci, dunque, in base all'articolo 2, comma 1, lettera a, del Dlgs 81/2008, sono equiparati ai lavoratori subordinati, ragion per cui devono essere attuati tutti gli adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008 (nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, valutazione dei rischi, redazione del Dvr eccetera). È inoltre opportuno che uno dei tre soci assuma formalmente le funzioni di "datore di lavoro", come definito dall'articolo 2, comma 1, del Dlgs 81/2008; questo perché - come ribadito dalla Cassazione penale, sezione IV, con la sentenza 32193 del 6 agosto 2009 - «in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, in caso di società di persone, incombe su ciascun socio l'obbligo di adottare tutte le misure idonee e necessarie alla tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, a condizione che non risulti l'espressa delega a soggetto di particolare competenza nel settore della sicurezza».

■ Vanno fornite mascherine per «coprire» tutto l'orario

Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24Ore, Estratto da "L'Esperto Risponde" - 1 marzo 2021

LA DOMANDA

Lavoro in presenza e il datore mi fornisce 10 mascherine chirurgiche a fronte di almeno 20 giorni lavorativi mensili. Visto che per specifico regolamento non è consentito sul lavoro l'uso di mascherine di stoffa riutilizzabili, posso ottenere dal datore un numero congruo di mascherine chirurgiche, senza essere costretta ad acquistarne altre per arrivare a coprire i giorni lavorativi effettivi?

LA RISPOSTA

La mascherina chirurgica è di tipo monouso e può essere utilizzata continuativamente, come indicato dalla comunità scientifica, per non più di quattro ore. Se la lettrice deve usare continuativamente la mascherina chirurgica durante il lavoro d'ufficio, in quanto non può mantenere sempre il distanziamento di almeno un metro da altri soggetti (colleghi e clienti, anche loro almeno con le mascherine chirurgiche), è evidentemente insufficiente la dotazione mensile fornita dal datore di lavoro. Pertanto quest'ultimo, al fine del rispetto del protocollo per la prevenzione del contagio da Covid-19, deve provvedere a integrare l'attuale dotazione fornita. La lettrice può quindi chiedere un numero congruo di mascherine al proprio datore di lavoro, essendo un suo diritto quello di lavorare protetta in modo efficace, come previsto dalla legislazione vigente.

Rassegna normativa**(G.U. 4 marzo 2021, n. 54)****PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 30 gennaio 2021**

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. 736). (21A00670)

(G.U. 3 febbraio 2021 n. 28)

MINISTERO DELLA SALUTE**DECRETO 6 febbraio 2021**

Autorizzazione alla temporanea distribuzione dei medicinali a base di anticorpi monoclonali per il trattamento di COVID-19. (21A00788)

(G.U. 8 febbraio 2021 n. 32)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 2 febbraio 2021**

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. 737). (21A00730)

(G.U. 8 febbraio 2021 n. 32)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE**DECRETO 22 settembre 2020, n. 188**

Regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto da carta e cartone, ai sensi dell'articolo 184-ter, comma 2, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. (21G00011)

(G.U. 9 febbraio 2021 n. 33)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 30 aprile 2020**

Art. 3, comma 4-bis, del decreto-legge n. 189 del 2016. Definizione delle modalita' e dei criteri per lo svolgimento da parte dei comuni della istruttoria per le concessioni di contributo e di tutti i conseguenti adempimenti. (Ordinanza n. 99/2020). (21A00483)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 30 aprile 2020

Individuazione dei Comuni maggiormente colpiti dagli eventi sismici del 2016 ai sensi dell'art. 3 bis del decreto-legge n. 123 del 2016. (Ordinanza n. 101/2020). (21A00485)
(G.U. 9 febbraio 2021 n. 33)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 9 maggio 2020**

Contributi INAIL per la messa in sicurezza di immobili produttivi. Nuove modalita' e criteri per la concessione alle imprese di contributi in conto capitale in attuazione dell'articolo 23 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito con modificazioni dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229. (Ordinanza n. 98/2020). (21A00482)
(G.U. 9 febbraio 2021 n. 33)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 9 maggio 2020**

Attuazione della semplificazione ed accelerazione della ricostruzione privata, definizione dei limiti di importo e delle modalita' procedurali per la presentazione delle domande di contributo, anche ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto-legge n. 189 del 2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016. (Ordinanza n. 100/2020). (21A00484)
(G.U. 9 febbraio 2021 n. 33)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 9 febbraio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 per la Regione Puglia. (21A00830)
(G.U. 10 febbraio 2021 n. 34)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**DECRETO 13 gennaio 2021**

Recepimento della direttiva (UE) 2020/1833 della Commissione, che modifica gli allegati della direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose. (21A00674)
(G.U. 10 febbraio 2021 n. 34)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 29 giugno 2020**

Termini di scadenza della domanda per danni lievi, differimento dei termini per effetto Covid-19 e misure in favore dei professionisti. (Ordinanza n. 103/2020). (21A00487)

(G.U. 10 febbraio 2021 n. 34)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 29 giugno 2020

Modalità per l'assegnazione dei contributi di cui all'articolo 9-undecies del decreto-legge 24 ottobre 2019, n. 123, ai comuni di cui agli allegati 1, 2 e 2-bis al decreto-legge 17 ottobre 2016, n.189 con meno di 30.000 abitanti. (Ordinanza n. 104/2020). (21A00488)

(G.U. 10 febbraio 2021 n. 34)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 17 settembre 2020

Semplificazione della ricostruzione degli edifici di culto. (Ordinanza n. 105/2020). (21A00489)

(G.U. 10 febbraio 2021 n. 34)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 22 agosto 2020

Linee guida sui Programmi straordinari di ricostruzione, indirizzi per la pianificazione e ulteriori disposizioni di accelerazione della ricostruzione privata. (Ordinanza n. 107/2020). (21A00491)

(G.U. 11 febbraio 2021 n. 35)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 17 settembre 2020

Organizzazione della struttura centrale del Commissario straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori delle Regioni di Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 106/2020). (21A00490)

(G.U. 11 febbraio 2021 n. 35)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 10 ottobre 2020

Disciplina dei compensi dei professionisti in attuazione dell'articolo 34, comma 5, del decreto-legge n. 189/2016, come modificato dall'articolo 57 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 e ulteriori disposizioni. (Ordinanza n. 108/2020). (21A00492)

(G.U. 11 febbraio 2021 n. 35)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 23 dicembre 2020

Approvazione elenco unico dei programmi delle opere pubbliche nonche' disposizioni organizzative e definizione delle procedure di semplificazione e accelerazione della ricostruzione pubblica. (Ordinanza n. 109/2020). (21A00493)
(G.U. 11 febbraio 2021 n. 35)

DECRETO-LEGGE 12 febbraio 2021, n. 12

Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21G00016)
(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 ottobre 2020

Allertamento di protezione civile e sistema di allarme pubblico IT - Alert. (21A00828)
(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 11 febbraio 2021

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili nella Regione Umbria. (Ordinanza n. 739). (21A00938)
(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 9 febbraio 2021

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. 738). (21A00827)
(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016

ORDINANZA 21 novembre 2020

Indirizzi per l'esercizio dei poteri commissariali di cui all'articolo 11, comma 2, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante: «Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale», convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120. (Ordinanza n. 110). (21A00657)
(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 dicembre 2020**

Norme di completamento ed integrazione della disciplina sulla ricostruzione privata.

(Ordinanza n. 111). (21A00658)

(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 dicembre 2020**

Approvazione degli schemi di convenzione con l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.a. - Invitalia e con Fintecna S.p.a per l'individuazione del personale da adibire alle attività di supporto tecnico-ingegneristico e di tipo amministrativo-contabile finalizzate a fronteggiare le esigenze delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 24 agosto 2016 nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche ed Umbria. (Ordinanza n. 112). (21A00659)

(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 31 dicembre 2020**

Approvazione schema di accordo di collaborazione, ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241 del 1990, tra il Commissario straordinario e l'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Centrale per la revisione degli areali a pericolosità da frana elevata (P3) e molto elevata (P4) delle aree PAI interagenti con le previsioni della ricostruzione nei comuni interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 113). (21A00660)

(G.U. 12 febbraio 2021 n. 36)

MINISTERO DELL'INTERNO**DECRETO 28 dicembre 2020**

Armonizzazione del trattamento assicurativo contro gli infortuni in servizio e le infermità contratte per causa diretta ed immediata di servizio previsto in favore del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. (21A00757)

(G.U. 13 febbraio 2021 n. 37)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 12 febbraio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Liguria, Toscana e Umbria e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. (21A00960)

(G.U. 13 febbraio 2021 n. 37)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 13 febbraio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A00968)
(G.U. 15 febbraio 2021 n. 38)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 14 febbraio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A00969)
(G.U. 15 febbraio 2021 n. 38)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 17 dicembre 2020**

Modifica del decreto 31 marzo 2020, recante «Proroga di termini e deroghe alla normativa del settore agricolo a seguito delle misure urgenti adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A00898)
(G.U. 15 febbraio 2021 n. 38)

**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 febbraio 2021**

Disposizioni per l'attuazione del Piano strategico dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS - CoV-2. (Ordinanza n. 2/2021). (21A00835)
(G.U. 15 febbraio 2021 n. 38)

**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 10 febbraio 2021**

Nomina dell'Azienda sanitaria locale di Potenza (ASP Basilicata) quale soggetto attuatore. (Ordinanza n. 3/2021). (21A00896)
(G.U. 15 febbraio 2021 n. 38)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 dicembre 2020

Approvazione del modello unico di dichiarazione ambientale per l'anno 2021. (21A00773)
(Suppl. Ordinario n. 10)
(G.U. 16 febbraio 2021 n. 39)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE
CIVILE
ORDINANZA 12 febbraio 2021**

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. 740). (21A01015)

(G.U. 17 febbraio 2021 n. 40)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 febbraio 2021

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni 16, 17, 20 e 21 novembre, 2 e 3 dicembre 2020 nel territorio dei Comuni di Vibonati, di Torre Orsaia, di Ispani, di Santa Marina, di Centola, di Cicerale, di Sapri, di Roccagloriosa e di Montecorice, in Provincia di Salerno. (21A01016)

(G.U. 18 febbraio 2021 n. 41)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 16 febbraio 2021

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili nella Regione Molise. (Ordinanza n. 741). (21A01053)

(G.U. 18 febbraio 2021 n. 41)

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO COMUNICATO

Avviso pubblico per il finanziamento di interventi informativi finalizzati allo sviluppo dell'azione prevenzionale in ambito nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (21A00992)

(G.U. 22 febbraio 2021 n. 44)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI COMUNICATO

Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. (21A01075)

(G.U. 22 febbraio 2021 n. 44)

DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2021, n. 15

Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21G00024)

(G.U. 23 febbraio 2021 n. 45)

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE DECRETO 2 febbraio 2021

Aggiornamento dei programmi di monitoraggio coordinati per la valutazione continua dello stato ambientale delle acque marine. (21A01101)

(G.U. 23 febbraio 2021 n. 45)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 febbraio 2021

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio dei Comuni di Cogne, di Aymavilles, di Gressoney-La-Trinité, di Gressoney Saint-Jean, di Gaby, di Issime, di Fontainemore, di Lillianes, di

Perloz, di Pont-Saint-Martin, di Bard, di Donnas, di Hône, di Champorcher e di Pontboset, nella Regione Valle d'Aosta. (21A01136)

(G.U. 24 febbraio 2021 n. 46)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 febbraio 2021

Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 20 al 23 novembre 2020 nel territorio della fascia ionica delle Province di Cosenza e Crotona. (21A01137)

(G.U. 24 febbraio 2021 n. 46)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 16 febbraio 2021

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. 742). (21A01092)

(G.U. 24 febbraio 2021 n. 46)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 16 febbraio 2021

Disposizioni urgenti di protezione civile in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 9 al 19 maggio e nei giorni dal 3 all'11 giugno 2020 nel territorio dei Comuni di Baldissero Torinese, di Castiglione Torinese e di San Mauro Torinese ricadenti nella Città metropolitana di Torino. (Ordinanza n. 743). (21A01093)

(G.U. 24 febbraio 2021 n. 46)

DECRETO LEGISLATIVO 2 febbraio 2021, n. 19

Norme per la protezione delle piante dagli organismi nocivi in attuazione dell'articolo 11 della legge 4 ottobre 2019, n. 117, per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/2031 e del regolamento (UE) 2017/625. (21G00021)

(G.U. 26 febbraio 2021 n. 48)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 25 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di infezione da SARS-CoV-2 (agente eziologico del COVID-19) nei visoni d'allevamento. (21A01230)

(G.U. 26 febbraio 2021 n. 48)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 18 febbraio 2021

Ulteriori disposizioni di protezione civile finalizzate a consentire il superamento della situazione di criticità di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 711 dell'11

novembre 2020 in conseguenza della contaminazione da sostanze perfluoro-alchiliche (PFAS) delle falde idriche nei territori delle Province di Vicenza, Verona e Padova. (Ordinanza n. 744). (21A01157)
(G.U. 26 febbraio 2021 n. 48)

DECRETO LEGISLATIVO 2 febbraio 2021, n. 20

Norme per la produzione a scopo di commercializzazione e la commercializzazione di prodotti sementieri in attuazione dell'articolo 11 della legge 4 ottobre 2019, n. 117, per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/2031 e del regolamento (UE) 2017/625. (21G00022) (Suppl. Ordinario n. 16)
(G.U. 27 febbraio 2021 n. 49)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 27 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Toscana, Umbria e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. (21A01260)
(G.U. 28 febbraio 2021 n. 50)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 27 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Basilicata. (21A01261)
(G.U. 28 febbraio 2021 n. 50)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 27 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Marche, Lombardia e Piemonte. (21A01262)
(G.U. 28 febbraio 2021 n. 50)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 27 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Molise. (21A01263)
(G.U. 28 febbraio 2021 n. 50)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 27 febbraio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sardegna. (21A01264)
(G.U. 28 febbraio 2021 n. 50)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 febbraio 2021**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio della Provincia di Biella, di Cuneo, di Novara, di Verbanco-Cusio-Ossola, di Vercelli, della Città metropolitana di Torino e dei Comuni di Balzola, di Bozzole, di Casale Monferrato, di Frassineto Po, di Valmacca e di Villanova Monferrato, in Provincia di Alessandria, nella Regione Piemonte e della Provincia di Imperia, dei Comuni di Albenga, in Provincia di Savona, di Casarza Ligure, in Provincia di Genova, di Maissana e di Varese Ligure, in Provincia della Spezia, nella Regione Liguria. (Ordinanza n. 745). (21A01224)
(G.U. 2 marzo 2021 n. 52)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 26 febbraio 2021**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili nella Regione Abruzzo. (Ordinanza n. 747). (21A01292)
(G.U. 2 marzo 2021 n. 52)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 2 marzo 2021

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A01331) (Suppl. Ordinario n. 17)
(G.U. 2 marzo 2021 n. 52)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 febbraio 2021

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 20 e 21 dicembre 2019 nel territorio della Regione Liguria. (21A01295)
(G.U. 3 marzo 2021 n. 53)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 febbraio 2021

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 21 e 22 dicembre 2019 nel territorio della Regione Campania. (21A01296)
(G.U. 3 marzo 2021 n. 53)

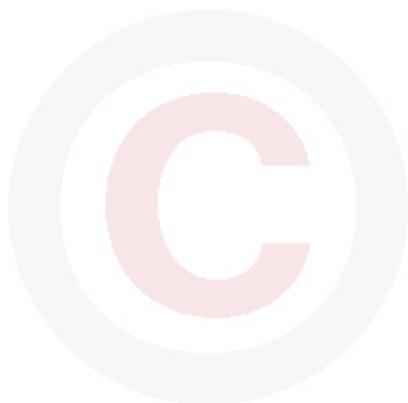
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 24 febbraio 2021

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza dell'evento sismico che ha colpito il territorio dei Comuni di Zafferana Etnea, Viagrande, Trecastagni, Santa Venerina, Acireale, Aci Sant'Antonio, Aci Bonaccorsi, Milo, Aci Catena della Provincia di Catania il giorno 26 dicembre 2018. (Ordinanza n. 746). (21A01265)
(G.U. 3 marzo 2021 n. 53)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
COMUNICATO**

Comunicato relativo al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2021, recante «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»». (21A01409)
(G.U. 4 marzo 2021 n. 54)



Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale per Fondazione Rubes Triva

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

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

Redazione: 24 ORE Professionale

© 2021 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.