



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
aprile 2021**

Fondazione Rubes Triva



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

WEBINAR

**L'ALTA AFFIDABILITA' ORGANIZZATIVA
PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI SICUREZZA
Il caso di due Aziende di servizio Pubblico Locale**

MERCOLEDI' 28 APRILE 2021, ORE 17.00

PARTECIPAZIONE LIBERA, PREVIA ISCRIZIONE SU: <https://www.fmb.unimore.it/>

NEWS E APPROFONDIMENTI

VACCINI, IN POLE LE PRIME 500 AZIENDE

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 8 aprile 2021

4

UN MODELLO FLESSIBILE CHE COINVOLVE PMI E GRANDI GRUPPI

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 8 aprile 2021

6

SOSTANZE PERICOLOSE, RIDISEGNATO IL QUADRO DELLE NOTIFICHE DEL DLGS 65/2003

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 7 aprile 2021

8

COVID, PER I LAVORATORI FRAGILI ASSENZE FUORI DAL COMPORTO

Pasquale Dui, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 marzo 2021

10

IL DECRETO SOSTEGNI SEMPLIFICA LA NASPI E POTENZIA LE INDENNITÀ COVID

Gianfranco Nobis, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 marzo 2021

12

INAIL, INFORTUNI COVID VERSO QUOTA 160MILA

N.T., *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 24 marzo 2021

14

AGGIORNAMENTI DEI PROTOCOLLI SANITARI AZIENDALI E NOVITÀ IN TEMA DI RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Luca Barbieri, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 23 marzo 2021

16

DOMANDA ENTRO IL PROSSIMO 1° MAGGIO PER LA PENSIONE DA USURATO NEL 2022

M.Pri., *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 22 marzo 2021

19

LAVORATORI VACCINATI, VIETATO ABBASSARE LA GUARDIA

Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 17 marzo 2021

20**ISPETTORATO E CASSE EDILI COLLABORANO SU FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 12 marzo 2021

21**SENTENZE****LAVORO****SENTENZA "PILOTA" DI BELLUNO, OBBLIGO VACCINALE QUALE INTEGRAZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Paolo Patrizio, Estratto da "Norme & Tributi plus Diritto", 25 marzo 2021

22**LAVORO****INFORTUNI SUL LAVORO, PRASSI INCAUTE E INCONSAPEVOLEZZA DEL DATORE DI LAVORO**

Mattia Miglio, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 22 marzo 2021

25**LAVORO****AL DATORE CHE COMMITTE OMISSIONI SUL FRONTE SANITARIO NON È APPLICABILE LA TENUITÀ DEL FATTO**

Giampaolo Piagnerelli, Estratto da "Norme & Tributi plus Diritto", 15 marzo 2021

27**LAVORO****LAVORATORE INCAPACE E CONSERVAZIONE DEL POSTO: COSÌ LA CASSAZIONE**

Flavia Maria Cannizzo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 11 marzo 2021

28**L'ESPERTO RISPONDE**

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

30**RASSEGNA NORMATIVA****31**

Chiusa in redazione 8 aprile 2021

news e approfondimenti

Vaccini, in pole le prime 500 aziende

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 8 aprile 2021

Il nuovo canale messo a disposizione dalle imprese servirà alla vaccinazione diretta dei lavoratori che «a prescindere dalla tipologia contrattuale» prestano la loro attività in azienda. I datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata, con il supporto delle associazioni di categoria, potranno predisporre i punti straordinari di vaccinazione anti Covid per i lavoratori che ne facciano richiesta, o rivolgersi a strutture sanitarie private o alla rete Inail.

L'accordo di martedì notte tra governo, Inail, il commissario straordinario per l'emergenza Covid e le parti sociali ha fissato regole comuni a livello nazionale, i requisiti minimi per l'adesione in sicurezza da parte di imprese, grande distribuzione organizzata, studi professionali. «Possiamo tornare a guardare al futuro - ha commentato il ministro del Lavoro, Andrea Orlando -, pensare alla messa in sicurezza di milioni di lavoratori. È un passo importante nella direzione della ripresa della normalità». In pole position ci sono circa 450-500 imprese delle quasi 7.500 che hanno risposto all'appello di Confindustria, ed hanno le strutture per ospitare le vaccinazioni. Il presidente di Confindustria, Carlo Bonomi, ha rivolto un «ringraziamento a tutte le imprese che, con un gesto di solidarietà, hanno messo a disposizione le proprie sedi come hub vaccinali»: è la «concreta dimostrazione di come gli imprenditori, in 111 anni di Confindustria, abbiamo sempre dato una risposta».

In base al Protocollo i costi per la realizzazione dei piani aziendali, inclusi i costi per la somministrazione, sono a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, siringhe, aghi, degli strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni eseguite è a carico dei servizi sanitari regionali competenti.

Se l'azienda priva di medico competente si rivolge all'Inail, gli oneri restano a carico dell'Istituto.

Il medico competente dovrà fornire ai lavoratori le informazioni su vantaggi e rischi connessi alla vaccinazione, acquisire il consenso informato, occuparsi del triage preventivo sullo stato di salute, della tutela della riservatezza dei dati e della registrazione delle vaccinazioni. La somministrazione del vaccino è invece riservata ad operatori sanitari appositamente formati, in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie. Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario per vaccinarsi è equiparato all'orario lavorativo. Nella campagna di vaccinazione saranno coinvolti anche dipendenti e datori di lavoro degli studi professionali, anche Confprofessioni ha firmato il Protocollo: «Abbiamo già iniziato una

vasta campagna di informazione sul funzionamento dei vaccini - spiega Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni - ora ci attiveremo sul territorio per favorire la vaccinazione dei professionisti datori di lavoro, dei loro collaboratori e dipendenti».

L'accordo di martedì notte ha anche aggiornato il Protocollo di marzo-aprile 2020 sulle misure anti-contagio nei luoghi di lavoro, che invita al «massimo utilizzo» del lavoro agile e da remoto «anche nella fase di progressiva ripresa delle attività», in quanto «utile e modulabile strumento di prevenzione». Va mantenuta la distanza interpersonale di almeno un metro come principale misura di contenimento, negli spazi condivisi vanno indossati i dispositivi di protezione delle vie aeree, o ulteriori strumenti di protezione individuale. I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario.

Per Donatella Prampolini, vicepresidente di Confcommercio, «vista la disponibilità di aziende e associazioni a realizzare i piani aziendali, ora bisogna fare presto a garantire la reperibilità e la diffusione dei vaccini». Per il leader della Cgil, Maurizio Landini i «due protocolli confermano la centralità del valore della protezione della salute nei luoghi di lavoro e dimostrano l'importanza di un lavoro condiviso per combattere il virus». Il numero uno Cisl, Luigi Sbarra, parla di «un'operazione di sanità pubblica che trova nelle parti sociali la più ampia disponibilità nell'impiego di risorse, capacità organizzative e gestionali per vincere la battaglia contro il virus». Per il leader Uil, Pierpaolo Bombardieri, «la sicurezza viene prima di tutto, non sono tollerabili differenziazioni sulla base di aree geografiche e scelte politiche». Per il numero uno Confsal, Angelo Raffaele Margiotta, «pur ravvisando margini di miglioramento, era prioritario consegnare con tempestività al mondo del lavoro due fondamentali documenti per la lotta contro l'epidemia».

news e approfondimenti

Un modello flessibile che coinvolge Pmi e grandi gruppi

Giorgio Pogliotti, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 8 aprile 2021

Il modello adottato con il Protocollo sulla vaccinazione negli ambienti di lavoro coinvolge il mondo produttivo in modo ampio, a prescindere dal livello dimensionale dell'impresa. In base all'accordo raggiunto tra governo e parti sociali potranno aderire grandi aziende e Pmi, se rispetteranno i requisiti minimi di sicurezza fissati a livello nazionale.

«L'obiettivo di questo Protocollo è quello di offrire un'opportunità ai lavoratori delle aziende, un'opzione aggiuntiva - sottolinea Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, Welfare e Capitale umano di Confindustria - quando saranno disponibili un sufficiente numero di vaccini e si potrà accelerare l'attuazione del Piano vaccinale». Si è cercato di superare le possibili criticità, che avrebbero potuto scoraggiare la partecipazione dei datori di lavoro, anzitutto, riconducendo la vaccinazione negli ambienti di lavoro nel quadro delle iniziative di sanità pubblica. «Sono state prospettate diverse modalità attuative, consentendo sia il coinvolgimento del medico competente sia la possibilità di affidare la vaccinazione a sanitari di strutture mediche convenzionate con il datore di lavoro. Si sono create le condizioni per contribuire alla realizzazione del piano vaccinale, qualora ciò si rendesse necessario. L'importante è reperire e somministrare rapidamente i vaccini».

L'altro tassello è rappresentato dall'aggiornamento del Protocollo con le misure anti contagi nei luoghi di lavoro di marzo-aprile 2020: «Lo scorso anno si è fatto un eccellente lavoro - commenta Albini - che ha consentito la ripresa delle attività in sicurezza. L'impostazione di quegli accordi è stata confermata anche in questo Protocollo che aggiorna formalmente alcune precedenti disposizioni e apporta quelle modifiche che con il tempo si sono rese opportune. Si è accolto l'invito del ministro Orlando, con buon senso, senza rimettere in discussione tutto l'impianto del documento che, come dimostrano anche i dati forniti da Inail, è stato molto efficace nel contrasto alla diffusione del virus nei siti produttivi». Il monitoraggio Inail al 28 febbraio 2021 evidenzia quasi 157mila denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 segnalate all'Istituto, pari al 5,4% dei contagi nazionali; tra i principali settori, il 68% delle denunce ha interessato sanità e assistenza sociale, il 9,2% l'amministrazione pubblica, il 4,4% il noleggio, vigilanza, pulizia, call center, il 2,8% il settore manifatturiero. «Anche in questo Protocollo si è cercato di far tesoro dei contributi arrivati da ministeri, Iss, Inail e ha trovato conferma il principio secondo cui la pandemia ha natura di rischio biologico generico ed esogeno all'impresa. Il contrasto al virus - conclude Albini - è valutato dalle autorità pubbliche, le aziende non devono

aggiornare il documento di valutazione dei rischi ma solo attuare le indicazioni provenienti dall'Autorità e contenute nei Protocolli».

news e approfondimenti

Sostanze pericolose, ridisegnato il quadro delle notifiche del Dlgs 65/2003

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 7 aprile 2021

Ancora una volta le sostanze pericolose sono al centro dell'attenzione. Infatti, dopo le importanti modifiche apportate in materia di agenti cancerogeni e mutageni dal Dlgs 44/2020 e dal decreto 11 febbraio 2021 dei ministri del Lavoro e della Salute testo unico della sicurezza, ecco spuntare ora, sia pure con un certo ritardo, il decreto 28 dicembre 2020 dei ministeri della Salute e dello Sviluppo economico (in Gazzetta Ufficiale numero 78 del 31 marzo 2021).

Si tratta di un provvedimento di notevole portata, in vigore dal 15 aprile, che introduce una serie di modifiche all'allegato XI del Dlgs 65/2003, con il quale sono state attuate nel nostro ordinamento le direttive 1999/45/Ce e 2001/60/Ce, relative alla classificazione, all'imballaggio e all'etichettatura dei preparati pericolosi.

Nuove procedure di notifica delle miscele pericolose

Il Dm 28 dicembre 2020 interviene su diversi fronti, introducendo nuove procedure di notifica delle miscele pericolose, prima dell'immissione sul mercato, anche se non mancano alcune ambiguità. Infatti, l'articolo 1, comma 2, nel modificare la parte A dell'allegato XI del Dlgs 65/2003, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2021, per le miscele per uso dei consumatori e per uso professionale, devono essere trasmesse le informazioni conformi alle disposizioni armonizzate in materia di risposta di emergenza sanitaria di cui all'allegato VIII del regolamento Ce 1272/2008, come stabilito dal regolamento Ue 2017/542.

Sul piano procedurale le informazioni su tali miscele devono essere trasmesse, attraverso il portale dell'Agenzia europea per le sostanze chimiche (Echa), al Centro nazionale sostanze chimiche, prodotti cosmetici e protezione del consumatore dell'Istituto superiore di sanità (Cnsc-Iss).

Invece, a decorrere dal 1° gennaio 2024, per le miscele per uso industriale dovranno essere trasmesse le informazioni conformi alle disposizioni armonizzate in materia di risposta di emergenza sanitaria di cui all'allegato VIII del regolamento Ce 1272/2008.

Da osservare che coloro i quali, invece, hanno presentato le informazioni all'Istituto superiore di sanità prima del 1° gennaio 2021 per le miscele destinate a uso dei consumatori e dei professionisti, e prima del 1° gennaio 2024 per le miscele destinate a uso industriale, che non sono conformi all'allegato VIII, non sono tenuti a conformarsi allo

stesso per tali miscele fino al 1° gennaio 2025, salvo quanto disposto dal punto 1.5 della parte A dell'allegato VIII.

Schede di sicurezza

Altre modifiche di rilievo riguardano le schede di sicurezza, che hanno una valenza fondamentale per i datori di lavoro nel processo di valutazione dei rischi da sostanze chimiche pericolose secondo quanto prevede il Dlgs 81/2008.

Infatti, l'articolo 1, comma 3, lettera c), del Dm 28 dicembre 2020, ha inserito la sezione B nella parte D dell'allegato XI, del Dlgs 65/2003, in base alla quale nella scheda di dati di sicurezza di una miscela di cui all'articolo 31 e all'allegato II, sezione 1.4, del regolamento Ce 1907/2006 (Reach), devono essere riportati i numeri telefonici di tutti i Centri antiveleni individuati dalle regioni e province autonome secondo le disposizioni dell'accordo raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome il 28 febbraio 2008 (rep. atti n.56/Csr).

Si tratta di una previsione, quindi, molto importante in caso di emergenza; va anche tenuto presente che i Centri antiveleni riportati alla lettera d) dello stesso comma, hanno accesso alle informazioni contenute nell'archivio preparati pericolosi del Centro nazionale sostanze chimiche, prodotti cosmetici e protezione del consumatore dell'Istituto superiore di sanità.

Resta, tuttavia, alcune perplessità la previsione che l'obbligo in questione sarà vigente decorsi ben diciotto mesi dall'entrata in vigore del Dm 28 dicembre 2020.

news e approfondimenti

Covid, per i lavoratori fragili assenze fuori dal comparto

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 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 Decreto Sostegni semplifica la Naspi e potenzia le indennità Covid

Gianfranco Nobis, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 marzo 2021

Con il messaggio del 25 marzo 2021, n. 1275, arrivano le prime indicazioni dell'INPS in merito all'attuazione delle previsioni del Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41. Il Decreto Sostegni, infatti, ampliando le tutele a favore di coloro che abbiano involontariamente perso il lavoro per effetto del protrarsi dell'emergenza sanitaria da SarsCovid2, ha disciplinato la semplificazione dei criteri di accesso alla Naspi e l'ampliamento ed il contestuale potenziamento delle indennità Covid già previste dal Decreto Agosto e dal Decreto Ristori.

L'articolo n. 16 del Decreto Legge n. 41/2021, ampliando la platea dei beneficiari della prestazione sociale per l'impiego, dispone che dal giorno 23 marzo 2021 e fino al trentuno dicembre 2021, non sarà più necessario il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi antecedenti alla cessazione del rapporto di lavoro previste dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 22/2015 (comma 1, lettera c).

Per effetto della semplificazione temporanea apportata dal legislatore, per l'accesso alla Naspi permane unicamente il doppio requisito dello stato di disoccupazione involontario e della presenza di tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'evento.

Sul tema ricordiamo che lo stato di disoccupazione è subordinato comunque al rilascio della Dichiarazione di inizio Disponibilità e dalla sottoscrizione del patto di servizio presso i Centri per l'impiego, indispensabile al fine di permettere al soggetto di partecipare attivamente al percorso di reinserimento professionale previsto dal vigente sistema di politiche attive.

L'entità dell'indennità NASPI spettante continuerà ad essere rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero di 4,33 (ridotta del 3% dal quarto mese in poi) e sarà riconosciuta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contribuite negli ultimi quattro anni fino ad un massimo di 18 mesi complessivi.

L'articolo 10 del Decreto Sostegni provvede inoltre a riconoscere un'indennità omnicomprensiva "Una Tantum" esclusa dalla formazione di reddito ai fini del TUIR (dunque esente da imposte) del valore complessivo di €2.400,00 (in luogo dei € 1.000,00 previsti in precedenza) a favore dei beneficiari delle indennità già previste dai precedenti Decreti, ampliandone contestualmente la platea dei beneficiari.

Il pagamento delle indennità Covid sarà disposto in via automatica dall'INPS per coloro che abbiano già beneficiato delle medesime indennità in passato, mentre invece per le

nuove categorie di beneficiari, come ad esempio i lavoratori in somministrazione presso aziende utilizzatrici appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, la domanda di pagamento dovrà essere inviata telematicamente tramite i consueti canali entro il 30 aprile 2021.

Per effetto dell'ampliamento della platea dei beneficiari prevista dall'articolo 10 (Commi da 2 a 6) potranno richiedere in pagamento la nuova "una tantum Covid" i lavoratori stagionali e i somministrati (anche esclusi dal settore turismo e stabilimenti termali) gli intermittenti, gli autonomi occasionali, gli incaricati alla vendita a domicilio i lavoratori dello spettacolo e i lavoratori a termine impiegati nel turismo e negli stabilimenti termali.

Il Decreto Sostegni (articolo 10, comma 6), inoltre, semplifica le modalità di accesso all'indennità una tantum per i lavoratori dello spettacolo aumentando ad € 75.000,00 il limite del reddito complessivo, in precedenza fissato ad € 50.000,00, per coloro che abbiano maturato al meno 30 giornate di lavoro. Resta invece inalterato il limite reddituale di € 35.000,00 per coloro che abbiano maturato al meno 7 giornate contribuite.

Si ricorda infine che l'indennità Covid non darà diritto, come anche in passato, all'accredito della contribuzione figurativa e al riconoscimento dell'assegno nucleo familiare.

news e approfondimenti

Inail, infortuni Covid verso quota 160mila

N.T., *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 24 marzo 2021

I contagi sul lavoro da Covid-19 tra ottobre 2020 e il febbraio 2021 costituiscono il 64,4% delle 156.766 denunce di infortunio ricollegabili al Coronavirus, ma hanno avuto un impatto minore sul fronte dei decessi rispetto al trimestre marzo-maggio 2020, periodo che ha costituito la "prima ondata" del contagio (29,6% contro il 67,8%).

A dirlo sono i dati contenuti nel report mensile curato dalla Consulenza statistico attuariale dell'Inail e le schede regionali aggiornate, secondo i quali, alla data dello scorso 28 febbraio, sono state segnalate 8.891 infezioni di origine professionale in più rispetto al 31 gennaio (+6,0%). Come anticipato, i contagi sul lavoro da Covid-19 denunciati all'Inail dall'inizio della pandemia alla data dello scorso 28 febbraio sono 156.766, pari a circa un quarto del complesso delle denunce di infortunio sul lavoro pervenute all'Istituto dal gennaio 2020 e al 5,4% del totale dei contagiati comunicati dall'Istituto superiore di sanità (Iss) alla stessa data. Rispetto alle 147.875 denunce rilevate dal monitoraggio mensile precedente, i casi in più sono 8.891 (+6,0%).

Le denunce si sono concentrate nei mesi di novembre (24,5%), marzo (18,1%), ottobre (15,3%), dicembre (15,2%), aprile (11,7%), maggio (2,4%) e settembre (1,2%) del 2020, e nei mesi di gennaio (7,7%) e febbraio (1,7%) del 2021, per un totale del 97,8%. Il restante 2,2% riguarda gli altri mesi dell'anno scorso: febbraio (0,7%), giugno e agosto (0,6% per entrambi) e luglio (0,3%), oltre a 19 casi relativi al gennaio 2020.

Le morti da Covid-19 segnalate all'Istituto allo scorso 28 febbraio sono 499, circa un terzo del totale dei decessi sul lavoro denunciati all'Inail dal gennaio 2020, con un'incidenza dello 0,5% rispetto al numero dei deceduti nazionali da Covid-19 registrati dall'Iss alla fine di febbraio.

Rispetto ai 461 casi rilevati dal monitoraggio al 31 gennaio, i decessi sono 38 in più, di cui otto a febbraio e sei a gennaio del 2021, 14 a dicembre e sette a novembre dello scorso anno, mentre i restanti tre decessi sono riconducibili ai mesi precedenti. Il consolidamento dei dati permette, infatti, di acquisire informazioni prima non disponibili.

L'analisi territoriale, approfondita anche attraverso le schede regionali, evidenzia una distribuzione delle denunce del 44,6% nel Nord-Ovest (prima la Lombardia con il 26,5%), del 24,3% nel Nord-Est (Veneto 10,7%), del 14,5% al Centro (Lazio 6,1%), del 12,1% al Sud (Campania 5,5%) e del 4,5% nelle Isole (Sicilia 3,0%). Le province con il maggior numero di contagi dall'inizio della pandemia sono Milano (10,2%), Torino (7,1%), Roma (4,8%), Napoli (3,7%), Brescia (2,7%), Varese e Verona (2,6% per entrambe) e Genova (2,5%).

A morire sono soprattutto gli uomini (83,0%) e i lavoratori nelle fasce di età 50-64 anni (71,4%), over 64 anni (19,0%) e 35-49 anni (8,6%), mentre tra gli under 34 si registra l'1% dei decessi. Il rapporto tra i generi si inverte prendendo in considerazione tutti i contagi sul lavoro da Covid-19. La quota femminile sul totale, infatti, è pari al 69,6%. Il numero delle lavoratrici contagiate supera quello dei lavoratori in tutte le regioni, a eccezione della Sicilia e della Campania, dove l'incidenza delle donne sul complesso delle infezioni di origine professionale ,è rispettivamente, del 47,0% e del 45,3%.

L'età media dei contagiati dall'inizio dell'epidemia è di 46 anni per entrambi i sessi (59 per i deceduti). Il 42,1% del totale delle denunce riguarda la classe 50-64 anni. Seguono le fasce 35-49 anni (36,8%), under 34 anni (19,2%) e over 64 anni (1,9%).

news e approfondimenti

Aggiornamento dei protocolli sanitari aziendali e novità in tema di riammissione in servizio

Luca Barbieri, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 23 marzo 2021

In breve

Il documento, che risponde a quesiti emersi in relazione alla campagna di vaccinazione e alla comparsa di varianti VOC di SARS-CoV-2, costituisce un riferimento importante anche ai fini dell'adeguamento del protocollo sanitario aziendale adottato nei luoghi di lavoro in recepimento delle disposizioni di cui al Protocollo 24 aprile 2020

Sono state aggiornate al 13 marzo 2021 le 'Indicazioni ad interim sulle misure di prevenzione e controllo delle infezioni da SARS- CoV-2 in tema di varianti e vaccinazione ' del gruppo di lavoro Prevenzione e Controllo delle Infezioni dell'Istituto Superiore di Sanità.

Il documento, che risponde a quesiti emersi in relazione alla campagna di vaccinazione e alla comparsa di varianti VOC di SARS-CoV-2, costituisce un riferimento importante anche ai fini dell'adeguamento del protocollo sanitario aziendale adottato nei luoghi di lavoro in recepimento delle disposizioni di cui al Protocollo 24 aprile 2020.

Come noto, il protocollo sanitario aziendale, che riunisce in sé il complesso di misure e procedure di contrasto e contenimento della diffusione del virus nei luoghi di lavoro, è volto a garantire adeguati livelli di protezione, bilanciando la tutela della salute dei lavoratori con la prosecuzione dell'attività produttiva (art. 4 del D.P.C.M. 2 marzo 2021).

Peraltro, quando si consideri che il Protocollo stabilisce che ciascuna impresa adotti un proprio protocollo, applicando misure di precauzione 'da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo la peculiarità della propria organizzazione', non può che evincersi che, in analogia a quanto disposto dall'art. 29, c. 3 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 con riguardo al documento di valutazione dei rischi, le misure tecniche ed organizzative contenute nel protocollo sanitario aziendale devono essere immediatamente rielaborate ogni qual volta le conoscenze scientifiche acquisite e gli avanzamenti tecnici consentano di incrementare il grado di tutela e protezione (in tal senso, opera altresì l'art. 2087 del cod. civ.).

Stando alle indicazioni rese da ultimo dall'Istituto Superiore di Sanità emergono nuovi elementi di valutazione, riconducibili principalmente alla presenza di mutazioni del virus SARS-CoV-2 che pare:

attribuiscono un'aumentata capacità diffusiva al virus stesso e, al contempo, maggiore carica virale;

determinino una maggiore resistenza a trattamenti terapeutici ed eludano l'effetto protettivo della vaccinazione.

In particolare, tali evidenze scientifiche, ove definitivamente confermate, potranno comportare anche la (ri)definizione di specifiche misure di tutela con riferimento, ad esempio, a i) talune categorie di lavoratori (genitori lavoratori e lavoratori 'fragili') e a ii) particolari modalità di svolgimento dell'attività di lavoro, anche in relazione ad eventuali rischi interferenziali. Particolare attenzione dovrà dunque essere prestata al disciplinamento di rischi interferenziali rilevati nelle pertinenze del datore di lavoro committente (art. 26 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) ovvero in occasione dello svolgimento dell'attività di lavoro in regime di trasferta o distacco.

Nonostante l'impianto regolamentare dettato dal Protocollo 24 aprile 2020 sia al momento confermato, si evidenzia che:

stando alle indicazioni offerte dall'European Centre for Disease Prevention and Control, il rischio di trasmissione associato alle varianti di SARS-CoV-2 è molto alto per i soggetti vulnerabili, sì che "è necessaria un'applicazione più rigorosa delle misure non farmacologiche per ridurre la diffusione dell'infezione e alleviare la pressione sui sistemi sanitari";

alla luce delle varianti del virus, è indispensabile rafforzare misure di controllo e vigilanza nelle imprese per assicurare il rispetto delle misure anti-contagio adottate, contemplando la possibilità di incrementare la prescritta misura di distanza minima tra i lavoratori, specie quando sia rimossa la protezione respiratoria in occasione di consumo di cibo o bevande;

data la diffusione delle più sopra menzionate varianti, è raccomandato il ricorso a test diagnostici molecolari multi-target con sistema di diagnosi in real-time PCR;

i lavoratori (ivi inclusi gli operatori sanitari) dovranno continuare ad osservare rigorosamente le misure di prevenzione prescritte dal protocollo sanitario aziendale a prescindere dallo stato di vaccinazione. Dunque, le misure in tema di distanziamento sociale e utilizzo dei dispositivi di protezione non subisce alcuna deroga, anche quando il lavoratore si sia già sottoposto al trattamento vaccinale. Infatti, al momento non è ancora possibile escludere il rischio di contagio del soggetto vaccinato così come non vi sono prove scientifiche circa gli effetti della vaccinazione sull'infezione asintomatica e quindi sulla possibilità che il soggetto vaccinato possa a sua volta trasmettere il virus;

le condotte extralavorative continuano a rappresentare un rilievo cruciale anche per la tenuta del sistema di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

Con particolare riferimento alle precisazioni di cui alla precedente lettera d), l'ISS ha evidenziato come il contatto stretto con un soggetto positivo al SARS-CoV-2 comporti:

- l'osservanza di quanto stabilito al paragrafo 2 del Protocollo 24 aprile 2020, per effetto del quale il lavoratore è tenuto a rendere noto al datore di lavoro di essere venuto in contatto nei 14 giorni precedenti con un soggetto positivo, anche se vaccinato;
- l'applicazione dell'art. 26, c. 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 che per il prescritto periodo d'assenza del lavoratore in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva garantisce la tutela indennitaria prevista nell'ipotesi di malattia.

Quanto sopra, avendo a mente che secondo le indicazioni ministeriali per 'contatto stretto' deve intendersi i) l'esposizione ad alto rischio (è l'ipotesi della convivenza nella medesima abitazione), ii) un contatto fisico diretto con un soggetto positivo (per esempio, una stretta di mano o un contatto diretto a distanza minore di 2 metri e per almeno 15 minuti o compresenza in un ambiente chiuso con un soggetto positivo in assenza di dispositivi di protezione individuale).

Nel caso di contatto con un soggetto positivo, il lavoratore, ove asintomatico, potrà riprendere servizio solo quando abbia osservato un periodo quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione sottoponendosi infine ad un test antigenico o molecolare (negativo) effettuato durante il decimo giorno. Diversamente, il periodo di quarantena è protratto sino al quattordicesimo giorno dall'ultima esposizione.

Le indicazioni testé espone trovano applicazione anche quando il lavoratore sia venuto in stretto contatto con un soggetto positivo già vaccinato.

Al fine di limitare la diffusione di nuove varianti virali, nell'ipotesi di contatto stretto con un soggetto positivo che è confermato o si sospetti abbia in corso un'infezione sostenuta da variante, il periodo di quarantena non può essere interrotto al decimo giorno, ma deve essere protratto sino al quattordicesimo. In tal caso, il lavoratore può essere riammesso in servizio a condizione che il tampone molecolare effettuato a conclusione del periodo di quarantena risulti negativo (paragrafo 2 del Protocollo 24 aprile 2020).

news e approfondimenti

Domanda entro il prossimo 1° maggio per la pensione da usurato nel 2022

M.Pri., Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 22 marzo 2021

Devono presentare domanda entro il prossimo 1° maggio i lavoratori addetti a mansioni usuranti o attività notturne al fine di accedere alla pensione con i relativi requisiti agevolati, se li matureranno nel 2022. Le attività che danno diritto all'accesso dedicato alla pensione sono quelle indicate dal Dlgs 67/2011. Il messaggio 1169/2021 ricorda che, per effetto della legge 232/2016, i requisiti rimangono invariati nel periodo 2016-2026. E non cambiano nemmeno le modalità di accesso, che comportano la presentazione all'Inps, da effettuarsi un anno prima della decorrenza (quindi nel 2021 per il 2022) della domanda di riconoscimento dei requisiti.

Importante è il rispetto della scadenza del 1° maggio, perché, in caso contrario, se la domanda viene presentata con un ritardo massimo di un mese, la decorrenza della pensione slitterà di un mese; se il ritardo è superiore a un mese e inferiore a tre, la decorrenza slitterà di due mesi; con ritardo ulteriore, la decorrenza sarà posticipata di tre mesi.

Per i lavoratori del comparto scuola e alta formazione artistica e musicale, il mancato rispetto della data del 1° maggio determina il pensionamento nel 2023 invece che nel 2022, dato che per questi settori le uscite avvengono solo il 1° settembre e il 1° novembre di ogni anno.

La domanda va presentata online, utilizzando il modulo AP45 disponibile sul sito internet Inps e allegando la documentazione richiesta. L'istituto di previdenza verifica il possesso o la maturazione in prospettiva dei requisiti e a fronte di relativa copertura finanziaria (perché questo canale di pensionamento agevolato è riconosciuto nel limite delle risorse stanziato per ogni anno) indica la prima decorrenza utile, oppure emette un provvedimento di rigetto. Uno o due mesi prima di raggiungere i requisiti nel 2022, i lavoratori dovranno presentare la domanda di pensionamento vera e propria.

Per gli addetti alle mansioni particolarmente usuranti, alla linea di montaggio e alla guida di veicoli per il trasporto pubblico collettivo con non meno di nove posti, il requisito da raggiungere nel 2022 è di almeno 35 anni di contributi, almeno 61 anni e 7 mesi di età, e una quota minima di 97,6. Se si tratta di lavoratori autonomi il requisito anagrafico e la quota aumentano di una unità. Questi minimi valgono anche per chi lavora di notte almeno 78 giorni all'anno, mentre quelli anagrafici e la quota crescono nel caso di lavoro notturno tra 72 e 77 giorni e, ulteriormente, tra 64 e 71 giorni. Le mansioni devono essere state svolte per almeno la metà della vita lavorativa o per almeno sette anni negli ultimi dieci.

news e approfondimenti

Lavoratori vaccinati, vietato abbassare la guardia

Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 17 marzo 2021

Il lavoratore vaccinato contro il Covid-19, inclusi gli operatori sanitari, nei luoghi di lavoro deve continuare a utilizzare «rigorosamente» i Dpi e i dispositivi medici prescritti, a curare l'igiene delle mani, a mantenere il distanziamento fisico e a utilizzare le altre precauzioni secondo la valutazione del rischio, nonché ad aderire a eventuali programmi di screening dell'infezione. Misure che andrebbero scrupolosamente applicate anche al di fuori dell'orario lavorativo.

Le indicazioni sono contenute in un documento redatto dal gruppo di lavoro costituito dall'Istituto superiore di sanità, ministero della Salute, Agenzia italiana del farmaco e Inail, pubblicato ieri, con cui vengono forniti chiarimenti basati sulle evidenze a oggi disponibili, di riferimento per l'implementazione delle strategie di prevenzione e controllo dei casi di Covid-19 sostenuti da queste varianti virali. Negli uffici piuttosto che nelle fabbriche, quindi, la guardia non può essere abbassata neppure da parte di chi si sia vaccinato: nel documento si rammenta infatti che, per quanto i vaccini anti-Covid-19 riducano significativamente la probabilità di sviluppare la malattia clinicamente sintomatica, nessuno di essi conferisce un livello di protezione del 100% per cento.

Si sottolinea, inoltre, che la durata della protezione vaccinale non è ancora stata stabilita, che la risposta protettiva al vaccino può variare da individuo a individuo e, soprattutto, che al momento, non è noto se i vaccini impediscano completamente la trasmissione del Coronavirus (infezioni asintomatiche). In questo contesto, quindi, per quanto diminuito, non è possibile al momento escludere un rischio di contagio anche in coloro che sono stati vaccinati, che vanno considerati potenzialmente in grado di infettarsi e di trasmettere il virus ad altri.

news e approfondimenti

Ispettorato e Casse edili collaborano su formazione e informazione

Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 12 marzo 2021

La creazione di un tavolo tecnico nazionale permanente organizzato tra Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) e la Commissione nazionale delle Casse edili (Cnce) è l'atto preliminare per una effettiva collaborazione, nell'ambito delle rispettive competenze, tra i due enti.

Con il protocollo di intesa sottoscritto ieri tra Inl e Cnce si è preso atto che anche quest'ultimo ente svolge la propria attività istituzionale mediante iniziative volte a garantire la regolarità, la lotta all'evasione, al dumping contrattuale, nonché buone prassi in materia di tutela del lavoro e dei lavoratori che risultano strategiche per l'evoluzione del settore delle costruzioni in particolare in questo periodo. Da qui è sorta la necessità di avviare un effettivo scambio di informazioni e dati che, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati contenuta nel Dlgs 196/2003, potrà consentire anche la verifica dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi legati all'attività svolta e, da qui, il rispetto delle norme di accantonamento agli enti preposti. Appositi tavoli tecnici, in proiezione di quello nazionale, potranno costituirsi a livello territoriale, dove potranno essere confrontate le informazioni connesse alle notifiche preliminari che, in base all'articolo 99 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro), sono poste a carico dei committenti o dei responsabili dei lavori, prima dell'inizio del cantiere. Da qui l'efficacia del confronto di tali notifiche con gli adempimenti contrattuali obbligatori nei confronti delle Casse edili, appare evidente ed efficace. Il protocollo non manca di prevedere un reciproco impegno sull'organizzazione di attività di formazione e informazione del personale ispettivo mediante la partecipazione, senza alcun onere, a corsi, seminari, convegni, incontri tematici ed altri strumenti formativi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro in edilizia. In attuazione dell'articolo 8 del Dlgs 124/2004, potrà essere lo stesso personale ispettivo dell'Inl a svolgere funzioni di relatore, sulle tematiche sopra indicate. Analoghe iniziative formative potranno essere promosse a favore di tecnici/funzionari delle Casse edili che per la bilateralità operano, secondo la previsione del Ccnl di settore, mediante visite nei cantieri allo scopo di prevenire gli infortuni e ridurre i rischi all'interno dei cantieri stessi, promuovendo con l'occasione la cultura della sicurezza mediante l'erogazione della formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLs) e fornendo alle stesse imprese consulenza e assistenza.

sentenze

Sentenza “pilota” di Belluno, obbligo vaccinale quale integrazione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Paolo Patrizio, Estratto da “Norme & Tributi plus Diritto”, 25 marzo 2021

in breve

Sotto la lente la recente pronuncia del Tribunale di Belluno (16 marzo 2021) che sancisce la legittimità della sospensione degli operatori RSA che rifiutano di vaccinarsi, nell'ottica della corretta osservanza della posizione di garanzia posta a carico del datore di lavoro

Con un provvedimento estremamente sintetico ma dai forti e chiari contenuti motivazionali, il Tribunale di Belluno, la settimana scorsa, ha respinto il ricorso cautelare promosso da una serie di operatori socio-sanitari, che avevano impugnato la decisione datoriale di sospendere il rapporto di lavoro, a seguito del rifiuto, dai medesimi espresso, di sottoporsi alla dose del vaccino immunizzante contro il Covid-19.

Più in particolare, le strutture sanitarie (R.S.A) presso cui prestavano la propria opera i ricorrenti, preso atto della esternata indisponibilità vaccinale dei lavoratori e della dichiarazione di “inidoneità al servizio” formulata dal medico presso il quale i dipendenti erano stati sottoposti a visita, avevano optato per la sospensione del rapporto di lavoro con annessa mancata erogazione stipendiale, in considerazione dell’«interventata impossibilità» di svolgere la mansione lavorativa prevista» da parte degli operatori sanitari de qua.

I dipendenti delle RSA avevano, pertanto, adito, con ricorso ex art 700 cpc, la competente Autorità Giudiziaria, lamentando l’illegittimità della decisione datoriale ed invocandone la stigmatizzazione giudiziale, con richiesta di reintegrazione immediata nel posto di lavoro e nella retribuzione, sul presupposto della incomprimibilità della libertà di scelta vaccinale prevista dall’ordinamento italiano e in particolar modo dalla Costituzione.

Il Tribunale bellunese, tuttavia, con una pronuncia che, per alcuni versi, può definirsi “pilota”, ha disposto il rigetto della pretesa attorea, evidenziando come “... la permanenza dei ricorrenti nel luogo di lavoro comporterebbe per il datore di lavoro la violazione dell’obbligo di cui all’art. 2087 c.c. il quale impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica dei suoi dipendenti; (e) che è ormai notorio che il vaccino per cui è causa ...(omissis) costituisce una misura

idonea a tutelare l'integrità fisica degli individui a cui è somministrato, prevenendo l'evoluzione della malattia ...” .

Il nodo gordiano dell'arresto giurisprudenziale in commento, dunque, si incentra sulla compiuta valutazione di primazia, fatta propria dal Giudice veneto, della posizione di garanzia che incombe sul datore di lavoro (in base alla complessiva normativa posta a sostegno del dovere di protezione, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro), rispetto alla tutela non mediata del diritto alla libertà vaccinale ad opera del singolo, quale corollario attuativo del disposto costituzionale di cui al secondo comma dell'art. 32 Cost, secondo cui nessuno può essere obbligato a sottoporsi ad un trattamento sanitario se non in forza di una disposizione di legge.

A ben vedere, invero, il dato di partenza di ogni analisi in materia oltre che il punto focale dell'addotta motivazione giudiziale, è rappresentato, a ragione, dalla legislazione estensiva in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che trova nell'alveo dell'art. 2087 c.c. una vera e propria previsione in bianco di chiusura del sistema, posta a “custodia cerbera” della complessiva produzione regolamentare e normativa in tema di salvaguardia e prevenzione nel contesto lavorativo.

Per espressa voluntas legis, infatti, “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro” e, dunque, viene individuato come l'effettivo e principale garante e custode del dovere di protezione “aperto” imposto dal legislatore, siccome in continua evoluzione ed in stringente rapporto di diretta derivazione con i costanti progressi tecnologici, scientifici, medici ed esperienziali che via via intervengono a veicolare nuove e migliori tecniche di tutela, prevenzione e sicurezza.

Ecco, dunque, che viene in rilievo non solo il doveroso rispetto di tutto il sostrato normativo stratificatosi in materia (pensiamo innanzitutto ed in via prettamente esemplificativa, alle previsioni del D.lgs. 81/2008 meglio noto come Testo Unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle disposizioni di cui agli artt. 266 e ss sui rischi di esposizione ad agenti biologici e sulla necessità di disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore per inidoneità alla mansione, sino ad arrivare al Documento di valutazione dei rischi aziendale ed alla sorveglianza sanitaria del medico del lavoro), ma anche l'imposto adattamento datoriale alla permanente esigenza di applicazione migliorativa di ogni misura di prevenzione che l'esperienza, la scienza e la tecnica, nel tempo, suggeriscono, tra cui, alla luce dell'emergenza pandemica di matrice globale in essere, si annovera certamente l'immunizzazione vaccinale.

Su tali presupposti, dunque, il potere/dovere datoriale di adottare un sistema di prevenzione, protezione e tutela adeguato si traduce, certamente, nella possibilità (se non addirittura necessità) di ricorrere alla copertura vaccinale, specie in settori, come quelli delle RSA, in cui gli operatori sanitari lavorano in stretto contatto con l'utenza ed

in cui il rischio di contagio e diffusione del virus da Covid – 19 è stato a ragione qualificato molto elevato, tanto da inserire il comparto nel novero dei destinatari prioritari delle dosi vaccinali.

Ed è allora su tale contesto di riferimento che va necessariamente analizzata la scelta datoriale, più o meno obbligata, di sospendere il rapporto di lavoro de qua (con annessa mancata erogazione stipendiale) proprio in considerazione dell'intervenuta »impossibilità di svolgere la mansione lavorativa prevista« da parte degli operatori che si erano rifiutati di sottoporsi al vaccino.

A ben vedere, infatti, in uno scenario di questo tipo, alle incombenze datoriali di valutazione del rischio concreto di contagio sul luogo di lavoro e di individuazione della copertura vaccinale quale misura di tutela approntata dal progresso medico/scientifico, fa indubbiamente da contraltare l'obbligo legislativamente imposto ai lavoratori di tutelare la propria e l'altrui salute, uniformandosi all'osservanza delle disposizioni impartite dal datore di lavoro in tema di protezione collettiva ed individuale, come ad esempio sancito dall'art. 20 del menzionato T.U.

Ma non è tutto. Il punto focale nell'analisi della materia in commento, invero, non attiene alla censura della condotta datoriale per assenza di una espressa previsione normativa impositiva dell'obbligo vaccinale, quanto piuttosto alla valutazione della corretta osservanza della posizione di garanzia posta a carico del datore di lavoro, nel rispetto della richiamata normativa a tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e delle obbligazioni di condotta poste a carico di tutti i protagonisti della vicenda lavorativa stricto sensu.

In tale prospettiva, dunque, si potrebbe giocoforza ritenere non solo che la scelta assunta dalla datrice di lavoro risulti conforme alla evidenziata legislazione codicistica e primaria diffusamente indicata, ma che la stessa appaia addirittura sussumibile nell'alveo di copertura dello stesso art. 32 della Costituzione, sotto forma di condotta di protezione della salute collettiva, intesa in senso non limitato ai lavoratori interessati dal provvedimento ma, anche e (forse) soprattutto, ai terzi in diretto contatto con gli stessi, in attuazione del noto principio del *neminem laedere* di sempreverde attuazione.

Sotto tale angolo visuale, pertanto, non potrebbe ravvisarsi nella fattispecie in esame alcuna compressione del diritto alla salute sotto forma di imposizione vaccinale ingiustificata e normativamente non prevista, quanto piuttosto una espansione di tutela in ottica plurindividuale della portata dell'art 32 della Cost., in una corretta integrazione della normativa di garanzia posta a presidio della sicurezza dei luoghi di lavoro.

sentenze

Infortuni sul lavoro, prassi incaute e inconsapevolezza del datore di lavoro

Mattia Miglio, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 22 marzo 2021

in breve

Responsabilità per colpa in vigilando a carico del Datore di Lavoro in ambito antinfortunistico, nota a sentenza 21 dicembre 2020 n. 36778, Sez. IV Penale, Corte di Cassazione

Con la presente pronuncia, la Suprema Corte torna ad occuparsi dei presupposti idonei a fondare la responsabilità per colpa in vigilando a carico del Datore di Lavoro - oltre che sotto il profilo 231 - in ambito antinfortunistico.

In estrema sintesi, si contestava all'odierno imputato - in qualità di Legale Rappresentante di una S.r.l. - la fattispecie di omicidio colposo - in danno di un dipendente - aggravato dalla violazione della normativa sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, con annessa contestazione ex D.Lgs. 231/2001 a carico dell'ente.

In particolare, secondo l'impostazione della Pubblica Accusa, l'evento-morte si sarebbe verificato in seguito dell'inceppamento di una macchina in lavorazione, quando il dipendente si era introdotto nell'area di pericolo - attraverso un cancelletto abusivamente realizzato anziché attraverso l'apposito varco protetto da fotocellule - e, nel tentare di far ripartire l'impianto - era stato travolto dal carrello di alimentazione della macchina nel frattempo ripartita.

Ragion per cui - sempre secondo l'imputazione - si addebitava all'odierno imputato di aver disposto la realizzazione del cancelletto - omissione colposa di tipo commissivo - poi mutata in addebito di tipo omissivo, consistente nell'aver omesso di controllare sull'effettivo accesso mediante fotocellule anziché tramite il cancelletto abusivo.

Ciò posto, nell'annullare la sentenza della Corte d'Appello, la Suprema Corte offre interessanti precisazioni in merito alle condizioni nell'ambito delle quali trova fondamento un'ipotesi di responsabilità colposa a carico del Datore di Lavoro nell'ipotesi in cui l'evento morte si sia verificato a causa di prassi scorrette.

Nello specifico, si legge che "non può essere ascritta al Datore di Lavoro la responsabilità di un evento lesivo o letale per colpa in vigilando qualora non venga raggiunta la certezza della conoscenza o della conoscibilità, da parte sua, di prassi

incaute, neppure in via inferenziale (ossia sulla base di una finalizzazione di tali prassi a una maggiore produttività)” (p. 7).

Tale soluzione trova spunto in analoghi arresti giurisprudenziali, in cui - nell’escludere ogni addebito colposo a carico del Datore di Lavoro - si è curato di puntualizzare che “in tema di infortuni sul lavoro, in presenza di una prassi dei lavoratori elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, non è ravvisabile la colpa del datore di lavoro, sotto il profilo dell’esigibilità del comportamento dovuto omesso, ove non vi sia prova della sua conoscenza, o della sua colpevole ignoranza, di tale prassi (Sez. 4, n.32507 del 16/04/2019)” (p. 7).

Orbene, conclude la pronuncia, “nella vicenda in esame, non solo non si è avuta prova dell’esistenza di tale prassi né è stato accertato che il Datore di Lavoro ne fosse - o, quanto meno, dovesse esserne - a conoscenza; al contrario, era piuttosto emerso che la realizzazione del varco abusivo non era stata finalizzata a favorire la continuità del ciclo produttivo quanto piuttosto “a far risparmiare fatica ai lavoratori” (p. 8), escludendo così la sussistenza di qualsivoglia addebito colposo a carico del Legale Rappresentante.

sentenze

Al datore che commette omissioni sul fronte sanitario non è applicabile la tenuità del fatto

Giampaolo Piagnerelli, Estratto da "Norme & Tributi plus Diritto", 15 marzo 2021

in breve

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 9948/21, ha chiarito che la particolare tenuità del fatto era stata richiesta per la prima volta in sede di legittimità

Sanzione penale legittima al datore che abbia omesso di inviare i lavoratori alle visite mediche previste dalla sorveglianza sanitaria, omesso di informare i lavoratori sui rischi per la salute e omesso di assicurare una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza. Quindi niente particolare tenuità del fatto come richiesto dall'imputato in sede di legittimità per la prima volta. A chiarire il principio è la Cassazione penale con la sentenza n. 9948/21.

Il tribunale emetteva una sentenza di piena condanna del datore contro la quale l'imputato proponeva ricorso per Cassazione. E i Supremi giudici hanno richiamato il giudice monocratico che ha eseguito un'adeguata ricostruzione dei fatti di causa richiamando gli esiti dell'attività investigativa svolta dalla Direzione provinciale del lavoro di Crotone, il cui personale ispettivo il 26 giugno 2014 si recava con i carabinieri presso un cantiere del posto, dove erano in corso lavori di tinteggiatura e rifinitura di una struttura da adibire a Bed & Breakfast. In questo sito veniva rinvenuto un lavoratore che si presentava in abiti da lavoro intento a eseguire misurazioni di infissi di alluminio. Nel frattempo giungeva l'imputato il quale non era in grado di fornire alcuna documentazione rispetto alla posizione lavorativa del suo dipendente, nei cui confronti non erano state dunque avviate le procedure di sicurezza previste dalla legislazione antinfortunistica. Di qui il giudizio sulla configurabilità dei reati contestati. Ad analoga conclusione arrivano gli Ermellini, dovendosi rilevare che la particolare tenuità del fatto (ex articolo 131- bis) non può essere invocata per la prima volta in sede di legittimità costringendo la Corte a effettuare un'illegittima rivisitazione dei fatti nel merito. Tuttavia nella sentenza si legge che l'imputato non ha nemmeno chiarito perché dovesse essere applicato il particolare regime di beneficio tenuto conto anche che l'imputato si era "macchiato" di altri reati che facevano venire meno la particolare tenuità del fatto.

sentenze

Lavoratore incapace e conservazione del posto: così la Cassazione

Flavia Maria Cannizzo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 11 marzo 2021

Gli "accomodamenti ragionevoli" necessari secondo la Corte di Giustizia dell'UE (cfr. CGUE 4.07.2013, Commissione vs Italia) per la conservazione del posto del lavoratore divenuto incapace alla mansione trovano il loro limite negli assetti finanziari dell'impresa, cosicché non si possa imporre al datore di lavoro di modificare in modo rilevante la propria organizzazione e di incidere negativamente sulle mansioni e condizioni di lavoro degli altri dipendenti. È questo il principio statuito dalla Cassazione Sezione Lavoro con la recente pronuncia del 23 febbraio 2021, n. 4896.

Il caso è quello del licenziamento di una lavoratrice divenuta invalida alla sua mansione di operaia pulitrice impiegata presso una società consortile svolgente la pulizia e sanificazione nei presidi ospedalieri romani.

La Corte d'Appello di Roma, in riforma di quanto deciso dai giudici di primo grado, aveva respinto la domanda di declaratoria di illegittimità del licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione, in considerazione della ritenuta insussistenza di un obbligo del datore di lavoro di modificare la propria organizzazione aziendale o di demansionare o trasferire altri dipendenti.

Senonché, ricorreva in Cassazione la lavoratrice asserendo l'incoerenza della pronuncia rispetto ai principi comunitari vigenti in materia, che imporrebbero una interpretazione più estensiva degli adeguamenti organizzativi incombenti sul datore di lavoro.

I giudici di legittimità risultano, però, essere di diverso avviso.

Asseriscono, infatti, che l'interpretazione dell'art. 3, comma 3 bis della legge n. 216 del 2003 costituzionalmente orientata (nonché valutata alla luce della stessa giurisprudenza comunitaria invocata) porti a ritenere che il diritto del lavoratore disabile all'adozione di accorgimenti che consentano l'espletamento della prestazione lavorativa trovi un limite "nell'organizzazione interna dell'impresa e, in particolare, nel mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa stessa [...] nonché nel diritto degli altri lavoratori alla conservazione delle mansioni assegnate e, in ogni caso, di mansioni che ne valorizzino l'esperienza e la professionalità acquisita."

Del resto, l'argomento è coerente con l'orientamento prevalente in materia. Gli stessi giudici di legittimità in varie pronunce (fra molte, si veda: Cass. Civ., Sez. Lav. 34132 del 2019) avevano già disposto che la ricerca del delicato punto di equilibrio tra le

opposte istanze - il diritto del disabile (o meglio, sopravvenuto incapace) a non essere discriminato, il diritto dell'imprenditore ad organizzare l'azienda secondo le proprie insindacabili scelte, e il diritto degli altri lavoratori alla conservazione della propria mansione e delle proprie opportunità di carriera - debba essere condotta alla stregua dei parametri individuati dall'art. 3, comma 3 bis, della legge n. 216 del 2003 che fa rinvio all'art. 2 della Convenzione di New York, la quale considera quale accomodamento ragionevole "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato ed eccessivo".

Ciò implica - ribadiscono i giudici di Cassazione - che il criterio di ragionevolezza debba costituire guida nelle verifiche in questione implicando che, nell'adozione delle misure di adattamento, debba sempre tenersi conto del limite costituito dall'inviolabilità in peius delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro e deve, pertanto, escludersi che le suddette misure organizzative possano arrivare ad incidere negativamente sulle mansioni e sulle altre condizioni di lavoro degli altri lavoratori i quali hanno diritto a conservare le mansioni che ne consentano la valorizzazione di esperienze e professionalità e non possono essere costretti ad un significativo peggioramento delle condizioni di luogo e tempo della prestazione lavorativa.

L'esperto risponde

■ DNA Inail edilizia

Josef Tschoell, Il Sole 24Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" - 18 marzo 2021

LA DOMANDA

Un imprenditore edile artigiano, si avvale occasionalmente della collaborazione di un familiare per particolari lavorazioni su cantiere edile. In tale occasione, viene attivata la copertura Inail a mezzo DNA. Si chiede se il premio Inail debba essere determinato sul minimale retributivo mensile oppure rapportando la retribuzione minimale alla singola giornata.

LA RISPOSTA

L'art. 21, comma 6-ter, D.L. n. 269/2003 disciplina le collaborazioni occasionali dei parenti entro il terzo grado per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni. Per questi vige comunque l'obbligo dell'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'Inail non si è espresso, finora, in maniera diretta circa le modalità di calcolo del premio assicurativo per questi lavoratori. In assenza di specifiche istruzioni si ritiene che per questi lavoratori l'obbligo assicurativo possa essere assolto applicando le stesse regole valide per l'assicurazione dei familiari di cui all'art. 4, punto 6, D.P.R. n. 1124/1965. Tale norma comprende il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, ed anche non manuale. Invece l'art. 230-bis del codice civile parla dei familiari che prestano in modo continuativo la loro attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare. Per i soggetti di cui al citato art. 4 (punto 6) l'Inail (nota 14 gennaio 2013, n. 269) ha chiarito che per loro la retribuzione imponibile è convenzionale ed è stabilita con decreto ministeriale a livello provinciale. In assenza di specifico decreto la retribuzione imponibile è quella effettiva e in mancanza di quest'ultima, è quella pari al minimale di legge previsto per la liquidazione delle rendite Inail. Di conseguenza il minimale è mensile.

Rassegna normativa

(G.U. 7 aprile 2021, n. 83)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 2 aprile 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. 763). (21A02154)

(G.U. 7 aprile 2021 n. 83)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 2 aprile 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. 764). (21A02155)

(G.U. 7 aprile 2021 n. 83)

DECRETO LEGISLATIVO 2 febbraio 2021, n. 24

Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 2017/625 in materia di controlli sanitari ufficiali sugli animali e sulle merci che entrano nell'Unione e istituzione dei posti di controllo frontaliere del Ministero della salute, in attuazione della delega contenuta nell'articolo 12, comma 3, lettere h) e i) della legge 4 ottobre 2019, n. 117. (21G00027)

(G.U. 6 marzo 2021 n. 56)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 5 marzo 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia e Veneto. (21A01466)

(G.U. 6 marzo 2021 n. 56)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 5 marzo 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Campania. (21A01467)

(G.U. 6 marzo 2021 n. 56)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 9 marzo 2021

Ulteriori misure urgenti per la sperimentazione di voli Covid-tested. (21A01552)

(G.U. 10 marzo 2021 n. 59)

DECRETO LEGISLATIVO 2 febbraio 2021, n. 27

Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2017/625 ai sensi dell'articolo 12, lettere a), b), c), d) ed e) della legge 4 ottobre 2019, n. 117. (21G00034)

(G.U. 11 marzo 2021 n. 60)

LEGGE 12 marzo 2021, n. 29

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 gennaio 2021, n. 2, recante ulteriori disposizioni urgenti in

materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021. (21G00038)
(G.U. 12 marzo 2021 n. 61)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 12 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto. (21A01593)
(G.U. 13 marzo 2021 n. 62)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 12 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Puglia. (21A01594)
(G.U. 13 marzo 2021 n. 62)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 12 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Molise. (21A01595)
(G.U. 13 marzo 2021 n. 62)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 13 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Marche e nella Provincia autonoma di Trento. (21A01596)
(G.U. 13 marzo 2021 n. 62)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 marzo 2021

Dichiarazione dello stato di mobilitazione del Servizio nazionale della protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi connessi all'attività del vulcano Etna che hanno interessato il territorio dei comuni dell'areale etneo, a partire dal 16 febbraio 2021. (21A01597)
(G.U. 16 marzo 2021 n. 65)

MINISTERO DELLA SALUTE**DECRETO 14 gennaio 2021**

Determinazione degli standard di sicurezza e impiego per le apparecchiature a risonanza magnetica e individuazione di altre tipologie di apparecchiature a risonanza magnetica settoriali non soggette ad autorizzazione. (21A01353)
(G.U. 16 marzo 2021 n. 65)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19 E PER L'ESECUZIONE DELLA CAMPAGNA VACCINALE NAZIONALE
ORDINANZA 15 marzo 2021**

Disposizioni per ottimizzare l'impiego delle dosi di vaccino. (Ordinanza n. 2/2021). (21A01760)
(G.U. 18 marzo 2021 n. 67)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 19 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione

Campania. (21A01799)
(G.U. 20 marzo 2021 n. 69)

MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 19 marzo 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sardegna. (21A01800)
(G.U. 20 marzo 2021 n. 69)

MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 19 marzo 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Molise. (21A01801)
(G.U. 20 marzo 2021 n. 69)

DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 41

Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19. (21G00049)
(G.U. 22 marzo 2021 n. 70)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI

DECRETO 4 marzo 2021

Modifica del decreto 29 dicembre 2010 riguardante le norme attuative dell'articolo 11 del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 35, concernente l'attuazione della direttiva 2008/68/CE, relativa al trasporto interno di merci pericolose. (21A01609)
(G.U. 23 marzo 2021 n. 71)

DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 42

Misure urgenti sulla disciplina sanzionatoria in materia di sicurezza alimentare. (21G00048)
(G.U. 24 marzo 2021 n. 72)

MINISTERO DELLA SALUTE
DECRETO 12 marzo 2021

Approvazione del Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2 costituito dal documento recante «Elementi di preparazione della strategia vaccinale», di cui al decreto 2 gennaio 2021 nonché dal documento recante «Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19» del 10 marzo 2021. (21A01802)
(G.U. 24 marzo 2021 n. 72)

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 18 marzo 2021

Modifica del decreto 3 giugno 2020 concernente le modalità tecniche per il coinvolgimento del Sistema Tessera Sanitaria ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione nell'ambito delle misure di sanità pubblica legate all'emergenza COVID-19. (21A01809) Pag. 5
(G.U. 25 marzo 2021 n. 73)

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 novembre 2020, n. 193

Regolamento per il riordino del Banco nazionale di prova delle armi da fuoco portatili e per le munizioni commerciali, in attuazione dell'articolo 1, comma 174, della legge 4 agosto 2017, n. 124. (21G00050)
(G.U. 26 marzo 2021 n. 74)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 26 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto, Puglia, Marche e nella Provincia autonoma di Trento. (21A01967)

(G.U. 27 marzo 2021 n. 75)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 26 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Calabria, Toscana e Valle d'Aosta. (21A01968)

(G.U. 27 marzo 2021 n. 75)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 19 marzo 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. 752). (21A01792)

(G.U. 29 marzo 2021 n. 76)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 30 marzo 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02015)

(G.U. 30 marzo 2021 n. 77)

MINISTERO DELLA SALUTE**DECRETO 28 dicembre 2020**

Modifica dell'allegato XI del decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65. Nuove procedure di notifica delle miscele pericolose prima dell'immissione sul mercato. (21A01797)

(G.U. 31 marzo 2021 n. 78)

DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n. 44

Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici. (21G00056)

(G.U. 1 aprile 2021 n. 79)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 2 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Marche e Veneto e nella Provincia autonoma di Trento. (21A02149)

(G.U. 3 aprile 2021 n. 81)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 2 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Puglia, Toscana e Valle d'Aosta. (21A02150)

(G.U. 3 aprile 2021 n. 81)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 2 aprile 2021**

PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02151)
(G.U. 3 aprile 2021 n. 81)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLE MISURE DI CONTENIMENTO E CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19 E PER L'ESECUZIONE DELLA CAMPAGNA VACCINALE NAZIONALE
ORDINANZA 29 marzo 2021**

Disposizioni per la vaccinazione in luogo diverso dalla residenza. (Ordinanza n. 3/2021). (21A02152)
(G.U. 6 aprile 2021 n. 82)



Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale per Fondazione Rubes Triva

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

Sede legale e amministrazione: Viale Sarca 223 - 20125 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.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022

