



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
maggio 2021**

Fondazione Rubes Triva



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

INAIL



WEBINAR

Pandemia e Formazione in SALUTE e SICUREZZA sul Lavoro: L'esperienza della Fondazione Rubes Triva

MARTEDI' 8 GIUGNO 2021, ORE 17.00-18:30

La partecipazione al Webinar costituisce aggiornamento formativo per RSPP/ASPP, RLS, formatori della sicurezza, dirigenti e preposti.

È possibile iscriversi qui:

https://uniroma1.zoom.us/webinar/register/WN_tTeNJ5G8R7Sk8EQnPBjIsQ

NEWS E APPROFONDIMENTI

IL PROTOCOLLO COVID DEL 2020 SI SOVRAPPONE AL NUOVO

Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 4 maggio 2021

4

CAMPAGNA INFORMATIVA INAIL: PER IL BANDO DA 4 MILIONI DOMANDE DAL 30 GIUGNO

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 4 maggio 2021

6

RESPONSABILITÀ DATORIALE, DAI PROTOCOLLI IL PARACADUTE

Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 aprile 2021

8

INAIL, SCONTO DEL 16,36% PER I PREMI SPECIALI E I CONTRIBUTI AGRICOLI

Mauro Pizzin, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 aprile 2021

10

COVID: INAIL, DATI NON RASSICURANTI MA INFORTUNI E DECESSI SONO IN DISCESA

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 28 aprile 2021

12

TRE STRADE: MEDICO AZIENDALE, CONVENZIONI PRIVATE O INAIL

Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021

13



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



L'ASSENZA DA VACCINO TRA MALATTIA E «INFORTUNIO»*Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan,**Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021*

15

LAVORATORI FRAGILI, INDENNITÀ PER TUTTO IL 2020*Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021*

16

INDENNITÀ DI MALATTIA INVARIATE NELLA GESTIONE SEPARATA INPS*Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 23 aprile 2021*

17

ASINTOMATICI IN AZIENDA SOLO A TAMPONE NEGATIVO*Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 14 aprile 2021*

18

COVID-19, LE PRINCIPALI MISURE PER I LUOGHI DI LAVORO*Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 9 aprile 2021*

20

SENTENZE**LE PREROGATIVE DEL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA: ANALISI DI UN CASO SPECIFICO***Rosario Dolce, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Condominio", 29 aprile 2021*

22

MALATTIA NON TABELLATA DALL'INAIL*Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Guida al Lavoro", 23 aprile 2021 - n.18 pag. 71*

25

LA VALUTAZIONE DELLA NUOVA MENOMAZIONE DEVE TENER CONTO DI QUELLA PREESISTENTE*Silvano Imbriaci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 14 aprile 2021*

27

VERIFICHE SUL CAMPO PER IL COORDINATORE DELLA SICUREZZA*N.T., Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 13 aprile 2021*

30

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

31

RASSEGNA NORMATIVA

34

Chiusa in redazione il 5 maggio 2021

news e approfondimenti

IL PROTOCOLLO COVID DEL 2020 SI SOVRAPPONE AL NUOVO

Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 4 maggio 2021

La proroga della norma che assegna valenza normativa ai Protocolli di sicurezza anti Covid si tinge di giallo: per un'apparente svista del legislatore, infatti, è stata prorogata sino al prossimo 31 luglio l'efficacia del protocollo firmato dalle parti sociali il 14 marzo 2020 (e aggiornato il 20 aprile dello stesso anno). Intesa che non avrebbe dovuto essere prorogata, essendo stata superata dall'accordo del 6 aprile 2021.

Questo piccolo incidente normativo sembra nascere dall'articolo 1, comma 1, del decreto legge 52/2021, entrato in vigore il 23 aprile, che ha prorogato fino al 31 luglio l'efficacia delle regole contenute nel Dpcm del 2 marzo 2021.

Tale Dpcm prevede, all'articolo 4, che sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali devono rispettare i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020, e rinnovato il 24 aprile dello stesso anno, fra il Governo e le parti sociali (oltre ad alcuni testi specifici per i cantieri e la logistica).

Con la proroga del Dpcm viene, quindi, esteso fino alla fine del mese luglio l'obbligo di rispettare il Protocollo del 2020. Un testo che non è più attuale, essendo stato rivisto con il successivo accordo dello scorso 6 aprile, mediante il quale le parti sociali hanno riscritto molte delle misure di prevenzione presenti nel testo precedente, ma che non viene dichiarato vincolante da nessuna norma.

Si potrebbe recuperare in via interpretativa questa lacuna normativa, ritenendo che il protocollo che viene prorogato dal decreto legge 52/2021 sia quello "tempo per tempo" vigente? Sarebbe una lettura auspicabile, ma difficilmente compatibile con un testo del Dpcm che non prevede alcun rinvio a eventuali, future, modifiche e integrazioni del testo del 2020 e, anzi, lo allega espressamente.

L'effetto di questo piccolo inciampo normativo può essere rilevante, se si pensa che il mancato rispetto dell'obbligo di applicazione dei protocolli sanitari è oggetto di sanzioni specifiche che possono portare fino alla sospensione dell'attività.

E può generare anche qualche problema nelle imprese, che si trovano di fronte

a un doppio obbligo: rispettare il vecchio protocollo, per evitare le sanzioni connesse, ma attuare anche il nuovo accordo, per adempiere fino in fondo al «dovere di sicurezza» previsto dall'articolo 2087 del Codice civile.

Situazione che farebbe sorgere anche il problema di coordinare due testi che hanno contenuti in parte diversi, se si pensa che nell'ultima intesa (quella che nelle intenzioni delle parti avrebbe dovuto sostituire la precedente) sono state introdotte diverse novità in tema di dispositivi di protezione, gestione delle trasferte (possibili, previa valutazione dell'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione), attività formative e sorveglianza sanitaria (si prevede un ruolo più incisivo del medico competente, anche rispetto alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori fragili).

news e approfondimenti

CAMPAGNA INFORMATIVA INAIL: PER IL BANDO DA 4 MILIONI DOMANDE DAL 30 GIUGNO

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 4 maggio 2021

Si aprirà il prossimo 30 giugno per chiudere il 20 luglio 2021 la procedura informatica per l'inoltro delle domande online per il finanziamento, con una dote di 4 milioni stanziata dall'Inail, di interventi informativi finalizzati allo sviluppo delle azioni di prevenzione in ambito nazionale sul fronte della salute e sicurezza sul lavoro. In un comunicato del 30 aprile, pubblicato sul suo sito, l'Istituto ha ricordato che per accedere alla procedura di compilazione della domanda è necessario che il legale rappresentante del soggetto proponente o un suo delegato siano in possesso delle credenziali Spid, Cie o Cns. Destinatari dell'avviso pubblico sono lavoratori, datori di lavoro, dirigenti e preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls, Rlst), responsabili e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione (Rspp/Aspp) e medici competenti. Possono presentare domanda i seguenti soggetti proponenti: organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; coordinamenti nazionali di organismi paritetici; enti di patronato nazionali; enti di patronato costituiti dalle confederazioni e associazioni operanti esclusivamente nelle province autonome di Trento e di Bolzano. Ciascun soggetto, singolo o in aggregazione, non potrà però presentare più di una domanda.

I temi specifici individuati dal bando riguardano gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento all'origine di molti casi mortali, le attività di manutenzione, che interessano numerosi settori e processi lavorativi, la gestione delle interferenze che derivano dalla presenza di operatori di aziende diverse nello stesso luogo di lavoro, gli infortuni su strada, incluse le modalità da adottare in caso di incidenti che coinvolgano sostanze pericolose, fino alla violenza e alle molestie, ovvero l'insieme di pratiche e comportamenti che possono causare a lavoratrici e lavoratori un grave danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

A ogni progetto di informazione ammesso al finanziamento andrà un contributo, variabile in funzione del numero dei partecipanti e delle ore in cui si articola, di importo complessivo compreso tra un minimo di 18mila e un massimo di 500mila euro, con l'unica eccezione delle iniziative promosse dai patronati che operano nelle province autonome di Trento e di Bolzano, per le

quali l'importo minimo è pari a 3mila euro. La selezione delle proposte progettuali ammissibili sarà effettuata secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, fino a esaurimento delle risorse disponibili.

news e approfondimenti

RESPONSABILITÀ DATORIALE, DAI PROTOCOLLI IL PARACADUTE

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 29 aprile 2021

L'applicazione della sorveglianza sanitaria eccezionale sui soggetti fragili e il rispetto dei protocolli specifici richiamato dall'articolo 29 bis del decreto Liquidità (DI n. 23/2020) dovrebbero far dormire sonni tranquilli al datore di lavoro sul fronte della responsabilità da rischio Covid-19. Così come non dovrebbe potersi configurare nessuna responsabilità per le aziende che adottino il protocollo per la vaccinazione in azienda del 6 aprile, basandosi sull'adesione volontaria dei lavoratori.

Sono alcune delle valutazioni emerse nel webinar intitolato "Sicurezza del luogo di lavoro e obbligatorietà (presunta) della vaccinazione", organizzato ieri pomeriggio nell'ambito del Festival del lavoro. Spunti di riflessione che si incrociano con quelli emersi in un convegno online sulla "Valutazione dei rischi, profilassi vaccinale, protocolli covid-19, infortuni sul lavoro", organizzato alcune ore prima dall'Ispettorato nazionale del lavoro. I riflettori in entrambi i casi sono stati puntati sul tema della valutazione dei rischi nel contesto pandemico, in cui giuslavoristi e penalisti si sono spesso trovati in disaccordo sul tema della responsabilità datoriale per rischi nuovi multifattoriali.

L'avvocato Maria Giovannone, ricercatrice all'università Roma Tre, ha ricordato come sull'aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi, alla luce dell'emergenza epidemica, abbia prevalso la tesi secondo cui l'obbligo sussiste solo per settori con rischio biologico specifico, come quello sanitario, proprio perché questa tipologia di rischio riguarda tutta la popolazione. «In questo contesto - ha aggiunto - i protocolli anti Covid siglati dalle parti sociali rappresentano un primo importante esempio di tecnica regolatoria, muovendo su una ratio precauzionale autonoma rispetto alla disciplina prevenzionistica del Dvr».

Si tratta di una posizione su cui ha concordato fin da subito Confindustria, come ha sottolineato il dirigente dell'area Lavoro, welfare e capitale umano dell'organizzazione, Fabio Pontrandolfi, secondo cui «la linea è quella della precauzione, profondamente diversa da quella della prevenzione, dove spettano al Governo tanto l'uniforme valutazione dei rischi quanto l'adozione delle conseguenti misure comuni con norme, dpcm e circolari, nella

consapevolezza che ci troviamo ad affrontare, al netto del settore sanitario, un rischio di natura non professionale, ma biologico generico, ragion per cui le imprese hanno l'obbligo di adeguarsi alle disposizioni dell'emergenza senza spazio per una propria autonoma valutazione».

Pontrandolfi ha toccato anche il tema del lavoro agile, «fondamentale in questo periodo quale misura utile e modulabile di precauzione ma anche in prospettiva», invitando, sul fronte della sicurezza, a «non regolarlo con gli stessi occhiali del Dlgs 81/2008, che si fonda sulla postazione di lavoro in azienda e sull'orario di lavoro tradizionale, elementi che, per legge, mancano nel lavoro agile».

news e approfondimenti

INAIL, SCONTO DEL 16,36% PER I PREMI SPECIALI E I CONTRIBUTI AGRICOLI

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 28 aprile 2021

La riduzione per l'anno 2021 dei premi speciali e dei contributi assicurativi relativi ai settori e alle gestioni per i quali il procedimento di revisione tariffaria non è stato ancora completato dall'Inail è stata fissata nella misura del 16,36% da un decreto Lavoro-Mef del 23 marzo scorso, con modalità applicative definite dall'Istituto nella circolare 13/2021, pubblicata ieri.

Nel documento l'Inail ricorda che la legge di stabilità 2014 (147/2013) ha disposto la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle more dell'aggiornamento tariffario, realizzata dal 2019 per le tariffe dei premi delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" e "Altre Attività", applicate anche ai somministrati, per la tariffa dei premi speciali unitari dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e per la tariffa dei premi della gestione Navigazione.

La riduzione continua, invece, ad applicarsi ad alcuni premi speciali unitari determinati ai sensi dell'articolo 42 del Dpr 1124/1965 e ai contributi della gestione agricoltura, non ancora interessati dalla revisione. La circolare interessa quindi:

- i premi speciali unitari per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
- i premi speciali unitari previsti per i pescatori autonomi e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne;
- i premi speciali dovuti per frantoio, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell'ambito della gestione industria;
- i premi speciali unitari previsti per i facchini e i barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- i premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- i contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps.

La circolare, inoltre, ribadisce che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e che sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata o meno da oltre un biennio. Per

i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (Igm) e l'indice di gravità aziendale (Iga), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42 del Dpr 1124/1965, per i premi per l'assicurazione contro l'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e per i contributi della gestione agricoltura.

In questo contesto, per il 2021 la riduzione si applica ai soggetti che abbiano iniziato l'attività prima del 3 gennaio 2019, sulla base degli indici di gravità media fissati dal decreto 7 febbraio 2020 del Lavoro, di concerto con il Mef, da applicare nel triennio 2020-2022. Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la riduzione è riconosciuta, invece, a seguito di istanza presentata con il servizio online OT20 (domanda di riduzione dei premi speciali nei primi due anni di attività) e per il settore agricoltura tramite il servizio online "Modulo riduzione agricoltori legge 147/2013 primo biennio".

La riduzione è riconosciuta solo ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Se nel corso del biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2021 nella nuova misura del 16,36% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

news e approfondimenti

COVID: INAIL, DATI NON RASSICURANTI MA INFORTUNI E DECESSI SONO IN DISCESA

Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Sole 24 Ore Radiocor Plus", 28 aprile 2021

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 28 apr - "I dati sui contagi da Covid continuano a non essere rassicuranti ma è importante evidenziare che dall'inizio dell'anno si sta assistendo a un sensibile calo delle denunce di infortuni e decessi sul lavoro". Lo ricorda il presidente dell'Inail Franco Bettoni, in occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro.

La fotografia al 31 marzo 2021 rileva che già nel mese di gennaio di quest'anno la percentuale dei lavoratori contagiati da Covid-19 da inizio pandemia è scesa al 7,9% rispetto al 23,7% di novembre e al 15,1% di dicembre 2020. "Negli ultimi due mesi - aggiunge - benchè i dati siano ancora provvisori, la flessione si è ulteriormente rafforzata segnando un 2,6% a febbraio e un 2,1% a marzo 2021". "Anche per quanto riguarda le denunce di infortunio da Covid-19 con esito mortale - spiega Bettoni - nel 2021 si è registrato un significativo miglioramento: dalla quota del 12,2% di novembre e dell'11,4% di dicembre 2020, a gennaio 2021 la percentuale è scesa al 5,3%, a febbraio 2021 al 2,5% e a marzo 2021 al 2%".

news e approfondimenti

TRE STRADE: MEDICO AZIENDALE, CONVENZIONI PRIVATE O INAIL

Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021

Dopo il Protocollo per i piani aziendali di vaccinazione e le "Indicazioni ad interim per la vaccinazione nei luoghi di lavoro" elaborate dall'Inail, molte aziende, soprattutto di grandi dimensioni, si stanno organizzando per offrire sedi e organizzazione per le vaccinazioni dei lavoratori. Si tratta, come chiariscono le Linee Guida, di un'iniziativa di sanità pubblica, finalizzata alla più rapida realizzazione del piano vaccinale nazionale. Tuttavia, non può sfuggire l'affermazione contenuta nel Protocollo secondo cui la vaccinazione dei lavoratori realizza anche l'obiettivo di «rendere più sicura la prosecuzione delle attività commerciali e produttive sull'intero territorio nazionale, accrescendo il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro». Oggi dunque il vaccino è strumento di prevenzione, che non può non essere considerato dal datore di lavoro nell'ambito del dovere di sicurezza ex articolo 2087 del Codice civile. Per sottoporre all'azienda sanitaria di riferimento (che fornisce il vaccino) un piano di vaccinazione, l'azienda deve essere in possesso di alcuni requisiti. Anzitutto una popolazione lavorativa "sufficientemente numerosa", anche se non è stabilita una precisa soglia numerica, ed anzi si prevede, proprio per favorire le piccole aziende, la possibilità di consorziarsi, anche attraverso le associazioni di categoria. E poi un'adeguata struttura organizzativa in termini di risorse e spazi per tutte le fasi in cui si articola il processo (preparatoria, ambulatoriale, di osservazione post-vaccino) e una dotazione informatica idonea a garantire la registrazione delle vaccinazioni.

La vaccinazione può essere attuata dal medico competente o tramite convenzioni con strutture sanitarie private, con costi di fornitura dei vaccini e dei dispositivi strumentali (siringhe) a carico del Servizio sanitario.

Resta comunque centrale il ruolo del medico competente, che deve acquisire il consenso dei dipendenti, dopo averli informati sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione. In assenza del medico competente e nell'impossibilità di avvalersi di strutture sanitarie private, le imprese possano fare ricorso a strutture sanitarie dell'Inail, con oneri a carico dell'istituto.

Il tempo impiegato per la vaccinazione dei dipendenti è equiparato a orario di lavoro. Destinatari del piano possono essere tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale (quindi anche consulenti e collaboratori autonomi). È possibile coinvolgere anche lavoratori di altre aziende che operano nel

medesimo territorio e che abbiano una relazione con l'azienda organizzatrice (es. fornitori). La partecipazione al programma vaccinale è del tutto volontaria e il datore di lavoro, secondo l'orientamento a suo tempo espresso dal Garante privacy, non potrebbe chiedere al personale di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale: il dato può essere trattato solo dal medico competente. Va tuttavia considerato che se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, per il tempo necessario è dovuta la retribuzione, e quindi è inevitabile che di fatto, sia pure indirettamente, l'azienda possa venire a conoscenza della partecipazione al piano vaccinale. Naturalmente, l'effettiva partenza della vaccinazione aziendale è condizionata alla disponibilità dei vaccini. Anche a tal fine si attendono ancora i necessari provvedimenti regionali.

news e approfondimenti

L'ASSENZA DA VACCINO TRA MALATTIA E «INFORTUNIO»

Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021

Da qualche mese è in corso la battaglia contro la pandemia da coronavirus con la somministrazione dei vaccini, che vengono distribuiti in base alla fascia di età o alla tipologia di lavoro. Purtroppo la somministrazione di questi vaccini, soprattutto l'Astrazeneca, sta causando in alcuni casi effetti collaterali che spesso comportano assenze dal luogo di lavoro.

Questi giorni non lavorativi conseguenti al vaccino come devono essere trattati? Anche se la domanda può sembrare banale, la risposta è tutt'altro che scontata, considerato che, sul tema, si rilevano due posizioni contrastanti tra loro. La prima posizione considera questi giorni come infortunio sul lavoro, e l'altra li equipara alla malattia.

In merito a questa problematica, l'Associazione professionale polizia locale d'Italia (Anvu) ha deciso di prendere parola per chiedere lumi all'Inail.

Facendo riferimento all'articolo 2 del Dpr 1124/1965, oltre che alle circolari Inail n° 13 e 22 del 2020, l'Anvu afferma che i giorni di assenza causati dagli effetti collaterali del vaccino devono essere considerati come «infortunio sul/in occasione di lavoro» e non come malattia, in quanto sono presenti tutti gli elementi che, giuridicamente, individuano questa tipologia di infortunio: ovvero l'evento patologico (l'effetto collaterale), l'occasione di lavoro (in quanto a volte la vaccinazione avviene durante l'orario di lavoro), la causa violenta (l'ago che fora la pelle) e infine la causa esterna (in quanto l'ago introduce una sostanza "esterna" nel corpo).

L'Anvu, in aggiunta, ha dichiarato che questi sintomi risultano tra quelli elencati nei "bugiardini" dei vaccini e, di conseguenza, sempre a parere dell'associazione, l'amministrazione deve prendere atto del nesso eziologico tra vaccinazione e sintomi, in quanto vige il principio della presunzione semplice, e trattare l'evento come infortunio sul lavoro.

Sempre nella nota, l'associazione ha affermato che trattare le assenze dal lavoro dei dipendenti degli enti locali come semplice malattia porta a una diversa situazione economica e giuridica.

news e approfondimenti

LAVORATORI FRAGILI, INDENNITÀ PER TUTTO IL 2020

Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 26 aprile 2021

Per effetto dell'articolo 15 del decreto legge 41/2021, l'assenza dal lavoro dei lavoratori fragili, che non possono svolgere l'attività in modalità agile, è equiparata a degenza ospedaliera anche dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020. La conferma arriva con il messaggio Inps 1667/2021 in cui si spiega che, a fronte di quanto previsto dal decreto Sostegni, l'equiparazione dell'assenza a ricovero dei lavoratori fragili del settore privato assicurati per malattia opera dal 17 marzo al 31 dicembre 2020 e dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.

Vengono indicati due periodi differenti seppur consecutivi perché diverse sono le norme che li regolano e le coperture finanziarie. Per il 2020 a disposizione ci sono 663,1 milioni di euro che valgono per i "fragili" e per l'equiparazione a malattia dell'assenza per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria. Inps precisa che gli eventi verificatisi l'anno scorso saranno indennizzati fino all'esaurimento delle risorse finanziarie messe a budget. Per il 2021 la legge 178/2020 ha stanziato 282,1 milioni di euro solo per i "fragili" per le altre tutele potrebbero esserci ulteriori stanziamenti e comunque "la malattia sarà tutelata secondo gli strumenti ordinari previsti dall'ordinamento».

Per quanto concerne la quarantena, da quest'anno il medico curante non deve più indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica che ha determinato la stessa. Tale adempimento, invece, era obbligatorio nel 2020 e, contemporaneamente, in alcune regioni gli stessi medici di famiglia sono stati incaricati di disporre le quarantene, senza intervento dell'operatore di sanità pubblica. Di conseguenza all'Inps sono arrivate richieste di equiparazione alla malattia con documentazione incompleta (senza il provvedimento dell'Ats o analogo).

A fronte delle indicazioni fornite dal ministero del Lavoro, si è deciso di riconoscere valide anche le richieste con il solo certificato di malattia del medico curante, eccetto il caso in cui il certificato stesso nella diagnosi riporti «ordinanza dell'autorità amministrativa locale».

news e approfondimenti

INDENNITÀ DI MALATTIA INVARIATE NELLA GESTIONE SEPARATA INPS

Matteo Prioschi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 23 aprile 2021

Nel 2021 gli importi delle indennità di malattia e degenza ospedaliera per gli iscritti alla gestione separata Inps non cambiano rispetto al 2020. La somma minima giornaliera che si può percepire è di 22,59 euro, mentre quella massima è di 90,35 euro, in relazione al tipo di evento e al numero di mensilità contributive accreditate nella gestione nei dodici mesi precedenti.

E proprio l'importo minimo che dà diritto a una mensilità cambia leggermente per i liberi professionisti, quale conseguenza dell'aumento dell'aliquota contributiva (quest'anno il 25,98%) da applicare al minimale di reddito. Aumenta leggermente il reddito massimo oltre cui le indennità non vengono erogate.

Con la circolare 68/2021, l'istituto nazionale di previdenza ha fornito i valori del limite minimo di retribuzione giornaliera e altri importi da utilizzare per le prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi. In molti casi i valori non cambiano rispetto al 2020 per effetto dell'andamento dell'indice dei prezzi al consumo di operai e impiegati calcolato dall'Istat.

Oltre che degli iscritti alla gestione separata, la circolare si occupa dei lavoratori soci di società e di enti cooperativi; dei lavoratori agricoli a tempo determinato; dei compartecipanti familiari e piccoli coloni; dei lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari (per i quali si deve fare riferimento alle retribuzioni convenzionali); agli addetti ai servizi domestici e familiari; agli autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne).

Inoltre sono stati ufficializzati gli importi:

- dell'assegno di maternità erogato dai Comuni, 1.740,60 euro;
- dell'assegno di maternità erogato dallo Stato, 2.143,05 euro;
- dei limiti di reddito per l'indennità del congedo parentale;
- massimi dell'indennità di congedo di familiari di disabili gravi.

news e approfondimenti

ASINTOMATICI IN AZIENDA SOLO A TAMPONE NEGATIVO

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 14 aprile 2021

Chi abbia contratto il Covid-19 e continui a essere positivo al test molecolare dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi, pur potendo interrompere l'isolamento, non può rientrare al lavoro finché non si sarà negativizzato. È questa una delle principali indicazioni contenute nel protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento del Coronavirus negli ambienti di lavoro, siglato il 6 aprile per integrare e, in parte, sostituire anche alla luce degli aggiornamenti normativi le disposizioni contenute in quello del 24 aprile 2020, in particolare sul tema dei dispositivi di protezione, della gestione delle trasferte, delle attività formative e della sorveglianza sanitaria.

Partendo dai dispositivi di protezione, il nuovo protocollo - dopo aver ribadito che va privilegiato il lavoro agile o da remoto - chiarisce che negli spazi condivisi, al chiuso e all'aperto e fermo restando il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro, c'è sempre l'obbligo di indossare la mascherina chirurgica, salvi i casi in cui siano disponibili Dpi più protettivi. L'indicazione è più restrittiva rispetto a quella del primo protocollo, che imponeva la mascherina solo per mansioni comportanti una distanza interpersonale inferiore. L'uso della mascherina non è necessario solo per le attività svolte in condizioni di isolamento.

Cambia anche l'approccio rispetto alle trasferte: ora sono possibili previa valutazione dell'andamento epidemiologico delle sedi di destinazioni da parte del datore di lavoro in collaborazione con il medico competente, ove presente, e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Continuano a non essere consentite le riunioni in presenza, fatti salvi i casi di necessità e urgenza in cui non sia possibile il collegamento a distanza e comunque sempre con uso delle mascherine. Sospesi anche gli eventi interni e le attività di formazione in aula, anche obbligatoria. Alcune deroghe sono state però introdotte dal Dpcm del 2 marzo, fra cui quella per gli esami di qualifica dei percorsi Iefp.

In materia di sorveglianza sanitaria viene ancora più rimarcato il ruolo del medico competente, che attua, fra l'altro, la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori fragili secondo quanto previsto dal Dl 34/2020 e può suggerire l'adozione di strategie di testing/screening, se utili al contenimento del virus.

L'importanza del medico competente è evidenziata anche da una circolare del 12 aprile del ministero della Salute, la quale integra il nuovo protocollo in materia di riammissione in servizio: sarà a quest'ultimo, ove nominato, che andrà indirizzato il referto molecolare negativo necessario per il rientro di chi era rimasto positivo dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi, e sarà sempre il medico competente a dover verificare l'idoneità alla mansione dei lavoratori ammalati con sintomi gravi o per cui è stato necessario il ricovero, una volta che si siano negativizzati: una visita da effettuare anche per assenze sotto i 60 giorni continuativi.

Tempi ridotti per il rientro sono previsti dalla circolare per i lavoratori positivi con sintomi meno gravi e per gli asintomatici: una volta negativizzati, nel primo caso il via libera può arrivare dopo 10 giorni di isolamento, di cui almeno 3 senza sintomi, nel secondo dopo soli 10 giorni. Una quarantena di 10 giorni spetta, infine, anche al lavoratore che sia stato un contatto stretto di un caso positivo, al termine dei quali per il reingresso in azienda serve un tampone negativo.

news e approfondimenti

COVID-19, LE PRINCIPALI MISURE PER I LUOGHI DI LAVORO

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 9 aprile 2021

Nel diluvio normativo di questi mesi di provvedimenti emergenziali di ogni tipo, finalizzati al contrasto della pandemia da Sars-Cov-2, una delle novità più significative e positive è lo sviluppo di rinnovati rapporti di cooperazione tra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali che hanno dato vita al "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-Cov-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro" e ai Protocolli settoriali.

Il Protocollo generale, stipulato con l'intervento del Governo il 14 marzo 2020 e rivisto il 24 aprile 2020, stabilisce una serie articolata di linee guida condivise tra le Parti sociali per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio (Psa), aggiornate lo scorso 6 aprile su invito del ministro del Lavoro e Politiche sociali e del ministro della Salute.

Si tratta, quindi, di un Accordo di notevole rilevanza anche sul piano della responsabilità penale in caso di contagio in occasione di lavoro, che è stato rivisto in diversi punti ed è finalizzato a fornire ai datori di lavoro indicazioni operative aggiornate, finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare i contagi.

Riorganizzazione delle attività e smart working

In particolare, questo nuovo Protocollo nel «Ribadire che il virus Sars-Cov-2/Covid-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione...» conferma sostanzialmente il modello tecnico-organizzativo di base delle sue precedenti versioni, ispirato alla logica di fondo di precauzione, nel quale la riorganizzazione delle attività aziendali – per quanto riguarda gli spazi di lavoro, la turnazione, le riunioni, le trasferte, la rimodulazione dei livelli produttivi, etc.) – continua a essere uno degli adempimenti fondamentali del datore di lavoro.

Di conseguenza viene ribadita la centralità del ricorso allo smart working come una delle misure prioritarie da continuare a mettere in campo (cfr. articolo 90 Dl n.34/2020) e, al tempo stesso, è anche precisato che il datore di lavoro è tenuto a garantire adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività, per quanto riguarda l'assistenza nell'uso delle apparecchiature, la modulazione dei tempi di lavoro e delle pause.

Rimodulazione degli spazi di lavoro

Altri punti importanti del Protocollo sono le misure relative agli spazi di lavoro; nel confermare che è necessario valutare la loro rimodulazione per realizzare il distanziamento sociale, viene anche precisato che nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati o sale riunioni. Inoltre, per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe.

Obbligo della mascherina

Nel Protocollo del 6 aprile 2021, inoltre, viene precisato in modo più incisivo che in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di Dpi; tale uso, tuttavia, non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento «in coerenza con quanto previsto dal Dpcm 2 marzo 2021».

Riammissione del lavoratore dopo l'infezione da Covid-19

Per quanto riguarda, poi, la riammissione al lavoro dopo l'infezione da Covid-19, nel Protocollo ora è fatto solo un generale riferimento alle modalità previste dalla normativa vigente e, in particolare, alla Circolare del ministero della Salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive; inoltre, è previsto che 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.

Trasferte nazionali e internazionali

Da osservare, infine, che nel Protocollo sono contenute anche numerose altre misure; in particolare, per quanto riguarda le trasferte il Protocollo del 24 aprile 2020 prevedeva la sospensione e l'annullamento di tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate; viceversa, ora il Protocollo del 6 aprile 2021 ammette le trasferte nazionali ed internazionali indicando come «opportuno» che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il Rspg, tenga conto però del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

sentenze

LE PREROGATIVE DEL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA: ANALISI DI UN CASO SPECIFICO

Rosario Dolce, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Condominio", 29 aprile 2021

Il responsabile dei lavori, a norma dell'articolo 89 del Testo unico sulla sicurezza del lavoro (Decreto Legislativo 81 del 2008), è il soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto. Il ruolo poi del committente viene ricondotto a due regole fondamentali. Una è quella di scegliere l'affidatario «accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa»; l'altra è quella di «non ingerirsi nella esecuzione dei lavori» (Cassazione penale, 22095/2019 e 22096/2019).

Bagaglio professionale

Quanto al bagaglio professionale delle due figure, un'attenta contestualizzazione si apprezza nei termini espressi dalla giurisprudenza amministrativa, secondo cui «le attività connesse alla sicurezza non possono essere efficacemente svolte se non si possiede una approfondita conoscenza delle problematiche connesse alla tipologia di opera da realizzare, alle tecnologie costruttive della stessa, agli specifici e spesso complessi mezzi d'opera. Il delicato aspetto della sicurezza dei cantieri, per l'alto prezzo che viene pagato con gli infortuni sul lavoro, impone l'applicazione di criteri rigidi di selezione degli operatori, secondo il possesso di elevata e specifica professionalità» (Consiglio di Stato 1208/2002).

La giurisprudenza civile

È stata più volte chiamata ad interpretare tale assunto, bilanciando la "competenza" con la "responsabilità" della posizione. Possiamo scorgerne gli effetti e la portata di tale impostazione in una recente pronuncia della Cassazione (10373 del 20 aprile 2021), con la quale è stato precisato che in caso di infortunio di un lavoratore nel cantiere, lo stesso vada ritenuto responsabile in solido con il datore di lavoro e non gode nemmeno della estensione sulla garanzia assicurativa da responsabilità civile.

Il caso

Un operaio cade da un soppalco e rimane impigliato ad una rete metallica che aveva gettato sul piano sottostante. Il committente e il responsabile dei lavori

sono condannati in solido a corrispondere all'Inail, in via di regresso, ai sensi degli articoli 10 e 11 del decreto del Presidente della Repubblica numero 1124 del 1965, la somma elargita a titolo di indennizzo. L'Inail aveva individuato come responsabile della sicurezza la persona fisica che rivestiva la carica di presidente del consiglio di amministrazione della società (datore di lavoro), il quale era stato presente durante l'esecuzione dei lavori ed aveva pure rilevato la pericolosità della condotta assunta dall'operaio nel prelevare i materiali accatastati sul soppalco posto a circa due metri di altezza privo di protezione, senza tuttavia imporre loro di porre fine a tale condotta e limitandosi ad una lamentela relativa alla cattiva abitudine di lavorare in tal senso. La condotta abnorme ed imprevedibile dell'infortunato, dall'altra parte, non ha giustificato il riconoscimento del concorso di colpa del medesimo lavoratore.

Responsabilità datore

La Cassazione ha affermato che il datore di lavoro, in caso di violazione delle norme poste a tutela dell'integrità fisica del lavoratore, è interamente responsabile dell'infortunio che ne sia conseguito e non può invocare il concorso di colpa del danneggiato. Il primo, infatti, ha il dovere di proteggere l'incolumità del secondo nonostante la sua imprudenza o negligenza; pertanto, la condotta imprudente del lavoratore attuativa di uno specifico ordine di servizio, integrando una modalità dell' "iter" produttivo del danno "imposta" dal regime di subordinazione, va addebitata al datore di lavoro, il quale, con «ordine di eseguire un'incombenza lavorativa pericolosa, determina l'unica efficiente fattore causale dell'evento dannoso» (Cassazione civile, 24798 del 2016).

Responsabile della sicurezza

Il responsabile legale della società datrice di lavoro è stato parimenti inteso quale responsabile dei lavori, configurando in capo a quest'ultimo una responsabilità personale diversa da quella rivestita dalla posizione d'amministratore della compagine sociale. Quest'ultimo operava come responsabile dell'organizzazione produttiva all'interno dell'ambiente di lavoro, ingerendosi in concreto nella stessa, assumendo la relativa responsabilità nel contesto aziendale.

Contestualizzazione appalto e concetto di datore lavoro

I giudici di legittimità precisano anche che la speciale azione di regresso spettante all'Inail, di cui alle norme sopra riportate, è esperibile non solo nei confronti del datore di lavoro, ma anche verso tutti i soggetti – come appaltatore o il subappaltante – che, chiamati a collaborare a vario titolo nell'assolvimento dell'obbligo di sicurezza in ragione dell'attività svolta, siano

gravati di specifici obblighi di prevenzione a beneficio dei lavoratori assoggettati a rischio.

Conclusione

La legge ha inteso rafforzare la tutela dei lavoratori prevedendo in capo ai committenti ed ai responsabili dei lavori, una posizione di garanzia particolarmente ampia dovendo essi, sia pure con modalità diverse rispetto a datori di lavoro, dirigenti e preposti, prendersi cura della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, garantendo, in ultima istanza ed in caso di inadempienza dei predetti soggetti, l'osservanza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge (Cassazione penale 7714/2008).

Va precisato, tuttavia, che gli obblighi sulla sicurezza relativi alla gestione dei contratti di appalto vengono affrontati e descritti nell'articolo 26 del Dlgs 81/08 e la norma, in punto, chiarisce che per disporre l'applicazione delle relative previsioni è necessario che il datore di lavoro deve avere la «disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo».

sentenze

MALATTIA NON TABELLATA DALL'INAIL

Elio Cherubini, Il Sole 24 ORE - Estratto da "Guida al Lavoro", 23 aprile 2021 - n. 18, pag. 71

Malattia non tabellata dall'INAIL - Art. 2087 c.c. - Risarcimento del danno - Responsabilità del datore - Ambiente lavorativo - Nesso di causalità - Onere della prova - A carico del lavoratore - Sussiste

Al fine di poter accertare una condotta colpevole del datore in caso di sopravvenienza di una malattia non tabellata, incombe sul lavoratore l'onere di provare il nesso causale tra la malattia e l'ambiente lavorativo.

Cass. Sez. Lav. ord. 3 marzo 2021, n. 5816 - Pres. Manna; Rel. D'Antonio; Ric. D.D.; Contr. C. S.p.A. e I.

Nota

La Corte d'appello di Trento ha confermato la sentenza resa dal Tribunale di Bolzano con la quale era stata accertata l'insussistenza, in capo alla società datore, di alcuna responsabilità per la malattia (sindrome fibromialgica) manifestatasi nel corso del rapporto in capo alla dipendente ricorrente, con conseguente reiezione del suo diritto al risarcimento del danno. In particolare, la Corte territoriale, a seguito della consulenza tecnica espletata in appello, ha ritenuto che la predetta patologia non fosse riconducibile ad una condotta colposa del datore, stante l'assenza di un nesso di causalità tra la stessa e l'ambiente di lavoro in cui la dipendente aveva prestato attività. In aggiunta a quanto sopra, la Corte ha precisato che, trattandosi di una malattia non richiamata dalla normativa INAIL (c.d. tabelle), gravava proprio sulla lavoratrice l'onere di fornire la prova circa la sussistenza del predetto nesso di causalità. Secondo il ragionamento della Corte d'appello, in particolare, la patologia sofferta dalla dipendente, asseritamente derivante dal microclima ambientale in cui lavorava, non poteva considerarsi idonea a determinare la lesione all'integrità psicofisica lamentata, quale diretta conseguenza della mancata adozione, da parte del datore, di tutte le misure e le cautele volte a prevenire tale menomazione. Avverso tale decisione la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione sotto svariati profili, eccependo, in particolare, che la Corte territoriale aveva errato nel porre a carico della lavoratrice l'onere di provare la sussistenza del nesso causale tra la malattia e l'ambiente lavorativo. La Cassazione ritiene infondato il ricorso proposto dalla lavoratrice. In primo luogo, la S.C. dichiara inammissibili i motivi di ricorso per omessa indicazione delle parti della sentenza che venivano censurate, nonché per il fatto che, nella sostanza, il ricorso proponeva una nuova valutazione delle risultanze della CTU espletata in appello e, in quanto

tale, inammissibile in sede di legittimità non rientrando tra i compiti della Cassazione riesaminare e valutare autonomamente il merito della causa. In secondo luogo, la S. C. ritiene che il percorso logico-giuridico seguito dai giudici di merito sia coerente con il consolidato orientamento secondo cui: "in caso di malattia non tabellata, incombe sul lavoratore l'onere di provare il nesso causale e l'ambiente lavorativo" (Cass. n 8773/2018) ed afferma che nel caso di specie tale onere probatorio non era stato assolto dalla lavoratrice. Il ricorso viene respinto.

sentenze

LA VALUTAZIONE DELLA NUOVA MENOMAZIONE DEVE TENER CONTO DI QUELLA PREESISTENTE

Silvano Imbriaci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 14 aprile 2021

Con la sentenza 63/2021, la Corte costituzionale esamina la legittimità costituzionale dell'articolo 13, comma 6, del Dlgs 38/2000 (Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), nella parte in cui vi sarebbe una disciplina con effetti divergenti tra l'ipotesi del primo periodo e quelle del secondo e terzo periodo, comportanti, queste ultime, una duplicazione totale o parziale dell'indennizzo, a differenza delle fattispecie disciplinate dal primo periodo.

In sintesi l'articolo 13 è la disposizione che regola il passaggio da un sistema assicurativo incentrato sulla capacità lavorativa generica, in base al Dpr 1124/1965, a una disciplina che ha accolto, nel contesto dell'assicurazione sociale Inail, il nuovo paradigma, di matrice civilistica, del danno biologico. Nella regolazione di danni policroni, la norma in questione traccia una netta separazione tra il precedente assetto normativo, che regola le patologie verificatesi o denunciate prima della data di entrata in vigore delle tabelle per la stima del danno biologico e la disciplina delle tecnopatie che vengono invece valutate con il nuovo paradigma.

Con riferimento alla valutazione e alla stima del danno biologico, il primo periodo del comma 6 consente di tenere conto, nella valutazione del danno biologico provocato da una tecnopatia, dell'eventuale aggravamento derivante da una malattia concorrente, pur se questa non ha una causa lavorativa. In altri termini, viene adottato un meccanismo che consente di valutare in maniera indipendente il maggior peso delle conseguenze pregiudizievoli di una patologia concorrente dovuto alle preesistenze (cosiddetta formula Gabrielli). Il legislatore ha quindi usato questa tecnica valutativa anche nel regime transitorio, per la stima del danno biologico, in assenza di indennizzo Inail, per le ipotesi di patologia concorrente, verificatesi o denunciata prima che entrasse in vigore il decreto ministeriale per la stima del danno biologico.

Il secondo periodo del comma 6, tuttavia esclude l'applicazione di questa tecnica per le patologie concorrenti per le quali in base al testo unico infortuni fosse stato erogato già un indennizzo. È proprio questa distonia tra la prima parte e la seconda del comma 6 a provocare dubbi di legittimità costituzionale, essendo impedita l'erogazione dell'indennizzo Inail per danno biologico per infortunio con effetti pregiudizievoli sotto soglia (sotto il limite della nuova franchigia) non potendo avere alcuna rilevanza la preesistente tecnopatia che,

in via autonoma, aveva già dato luogo all'erogazione di un indennizzo sulla base del testo unico infortuni.

Sulla questione, la giurisprudenza della Cassazione ha negato, ai fini del superamento della franchigia, la possibilità, secondo l'articolo 13, comma 6, secondo periodo, di stimare congiuntamente gli effetti delle patologie verificatesi sotto i due diversi sistemi normativi (Cassazione 10789/2020; 23781/2016; 12613/2008). E questo sulla base di una prima pronuncia della Corte costituzionale (la 426/2006), che però aveva sottoposto a esame un aspetto diverso della questione. Deve invece essere valutata l'ingiusta privazione, nel secondo periodo del comma 6, di una piena stima del danno biologico, in caso di tecnopatia i cui effetti pregiudizievoli siano aggravati da quelli di una pregressa patologia concorrente (solo perché era già stata oggetto di indennizzo).

La soluzione adottata poi dalla successiva giurisprudenza della cassazione (sentenze 6774/2018 e 6048/2018) volta a superare questa ingiusta situazione, e consistente nella stima unificata dei postumi, non soddisfa la Corte costituzionale, in quanto produce l'effetto di una super valutazione delle conseguenze pregiudizievoli nel caso in cui sia stato erogato il precedente indennizzo. La soluzione interpretativa alla quale si rapporta il rimettente porterebbe irragionevolmente a ritenere che l'assicurato, il quale ha già avuto dall'Inail un indennizzo per la prima tecnopatia, otterrebbe di più, nella stima degli effetti pregiudizievoli derivanti dalla seconda tecnopatia concorrente, del lavoratore che – in base al testo unico infortuni – non avesse ricevuto alcun precedente indennizzo.

La Corte ritiene dunque che la mancata estensione alle patologie concorrenti di cui al secondo periodo dell'articolo 13, comma 6, del Dlgs 38/2000 della "formula Gabrielli", che non comporta alcun rischio di duplicazione di indennizzi, risulta poi tanto più irragionevole, ove si consideri che la medesima viene adottata non solo come regime transitorio, ma anche come tecnica che valorizza l'aggravamento della patologia concorrente, quando la preesistenza neppure aveva una eziologia lavorativa.

Adottare in tutti i casi la disciplina di cui al primo periodo consente invece di evitare una irragionevole disparità di trattamento. Occorre infatti garantire in tutti i casi di tecnopatie i cui effetti risultino aggravati dalla patologia concorrente la piena stima del danno biologico. Per questo la Corte ha ritenuto l'articolo 13, comma 6, secondo periodo, del Dlgs 38/2000 costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti

concorrenti, deve essere rapportato non all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni, secondo quanto dispone il primo periodo del comma 6. Con l'effetto finale (voluto) di valorizzare la patologia concorrente, che vede appesantiti i propri effetti pregiudizievoli e la relativa stima.

sentenze

VERIFICHE SUL CAMPO PER IL COORDINATORE DELLA SICUREZZA

N.T., Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 13 aprile 2021

Il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione non può limitarsi a un'opera di coordinamento delle aziende impegnate nei lavori. Con la sentenza 13471/2021, la Cassazione precisa che chi svolge la funzione di coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione deve anche verificare materialmente come vengono attuate le indicazioni da lui fornite.

Secondo l'articolo 92, comma 1, lettera A del Dlgs 81/2008, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori «verifica, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 ove previsto e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro».

Per la Suprema corte la verifica non può essere svolta solo tramite l'opera di coordinamento, ma serve un controllo materiale di quanto fatto dalle imprese esecutrici, non essendo sufficiente fornire istruzioni nonché sollecitarne e raccomandarne e il rispetto. Il coordinatore deve verificare se effettivamente quanto indicato viene attuato e, in caso contrario, sospendere i lavori.

L'esperto risponde

■ IMPOSIZIONE PERIODO DI FERIE

Mario Gallo, Il Sole 24Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" - 4 maggio 2021

LA DOMANDA

Si chiede se il datore di lavoro può imporre, per prudenza, un periodo di ferie al proprio dipendente che sia un "secondo contatto" di soggetto positivo al COVID19 in forza di apposita disposizione inserita nel protocollo di sicurezza aziendale per il contenimento dell'epidemia da Covid19?

LA RISPOSTA

Nel rispondere al quesito posto dal gentile lettore occorre preliminarmente osservare che l'istituto delle ferie è regolato da molteplici disposizioni imperative, anche di rilievo costituzionale, finalizzate alla tutela della persona, della personalità e della dignità del lavoratore; in particolare, l'art. 36, c.3, Cost., stabilisce che "Il lavoratore ha diritto ... a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi", riconoscendo, quindi, il diritto del lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite. Tale diritto è caratterizzato, per altro, anche dall'irrinunciabilità; infatti, la ratio di tale norma è quella assicurare al lavoratore la fruizione del periodo di ferie al fine consentire essenzialmente il necessario recupero delle energie psico-fisiche. Inoltre, occorre anche tener presente che l'art.2109 cod. civ. stabilisce che il prestatore di lavoro "Ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità". Di tale norma emerge, quindi, che le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, mentre ai contratti collettivi di lavoro è rimessa la determinazione della durata; tali principi fondamentali non sono stati derogati dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, che disciplina attualmente diversi altri profili dell'istituto. Il riconoscimento del diritto alle ferie è finalizzato, pertanto, alla tutela della salute del lavoratore; infatti, la sua violazione costituisce, da parte del datore di lavoro, anche inadempimento dell'obbligazione di sicurezza nascente dall'art.2087 cod. civ. oltre che dei doveri di cui al D.Lgs. n.81/2008. In particolare, va osservato che l'art.2087 cod. civ. stabilisce che l'imprenditore è tenuto (rectius, è obbligato) 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. Pertanto, la giurisprudenza ha ritenuto che la fruizione delle ferie è direttamente

collegata alla prevenzione del danno alla salute del lavoratore (). Posto ciò, va osservato che tale orientamento si rileva anche nella normativa emanata a seguito dell'emergenza da SARS-COV-2; infatti, da ultimo, l'art. 30, c.1, del D.P.C.M. 2 marzo 2021, nel definire il quadro generale delle misure finalizzate al contrasto della diffusione del nuovo coronavirus nei luoghi di lavoro, prevede espressamente alla lett. b) che "siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva". Per altro occorre anche considerare che tale disposizione deve essere letta in combinato disposto con l'art.4 dello stesso decreto in base al quale "Sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 12, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 13, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato 14". Di conseguenza i datori di lavoro in questa fase emergenziale nel definire i propri Protocolli aziendali di sicurezza anti-contagio sono tenuti a osservare anche quanto previsto specificamente dai sopra citati Protocolli siglati dalle parti sociali che, va precisato, hanno natura di accordi collettivi; in particolare, si fa osservare che il richiamato Protocollo condiviso dalle parti sociali del 24 aprile 2020, prevede al p.8 una serie di misure organizzative e stabilisce di "utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione" e in subordine i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. Di conseguenza considerato che, come accennato, da un lato le ferie costituiscono in questa fase eccezionale a maggior ragione una misura di sicurezza e che, dall'altro, il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità psico-fisica di tutti i lavoratori anche dal rischio di contagio – quindi sia di quello interessato dal contatto, sia degli altri lavoratori presenti in azienda – secondo quanto prevede l'art.2087 cod. civ. e il D.Lgs. n.81/2008, la previsione nel Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio del periodo di ferie nel caso prospettato appare compatibile con il richiamato quadro normativo, in quanto sembrano sussistenti ragioni di carattere oggettivo derivanti dall'obbligo di protezione che grava sul datore di lavoro. Per altro si fa anche osservare che siffatta misura andrà sottoposta,

comunque, al Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, a cui com'è noto partecipano anche le rappresentanze sindacali aziendali e gli RLS, secondo quanto stabilisce il p.13 del già citato Protocollo condiviso dalle parti sociali 24 aprile 2020 e gli altri Protocolli condivisi di cui all'art.4 del D.P.C.M. 2 marzo 2021.

■ MALATTIA A CAVALIERE E INDENNITÀ

Josef Tschoell, Il Sole 24Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" - 6 aprile 2021

LA DOMANDA

Dipendente da maggio 2019 assente per malattia oncologica; nel 2020 è stata corrisposta indennità per malattia carico INPS nel limite di 180 gg e integrazione prevista dal ccnl. Da agosto 2020 è in aspettativa non retribuita per malattia producendo i relativi certificati attestanti la prosecuzione dell'evento, il rapporto pertanto risulta sospeso senza oneri retributivi da oltre 60 gg. Si richiede se un eventuale periodo di ferie/rol anche minimo possa essere considerato utile al ripristino dell'indennità di malattia a carico INPS per il 2021, anche in assenza di ripresa dell'attività lavorativa. Si precisa che il lavoratore è inidoneo alla ripresa attività lavorativa, anche per altre mansioni, come da certificazione medico competente.

LA RISPOSTA

L'Inps ha chiarito nella circ. n. 145/1993 che il ripristino dell'indennità di malattia, al 1° gennaio successivo, per un massimo di ulteriori 180 giorni, non è automatico, ma subordinato alla permanenza del rapporto, con oneri retributivi, sia pure limitati, a carico del datore di lavoro. Di conseguenza appare corretto utilizzare i giorni di ferie e ripristinare il pagamento dell'indennità di malattia nei confronti dell'Inps.

Rassegna normativa

(G.U. 4 maggio 2021, n. 105)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 29 marzo 2021

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le strutture sanitarie. (21A02099)
(G.U. 9 aprile 2021 n. 85)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 9 aprile 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Calabria, Emilia Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte e Toscana. (21A02238)
(G.U. 10 aprile 2021 n. 86)

MINISTERO DELLA SALUTE

COMUNICATO

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 2 aprile 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A02188)
(G.U. 10 aprile 2021 n. 86)

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

COMUNICATO

Mancata conversione del decreto-legge 12 febbraio 2021, n. 12, recante: «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A02164)
(G.U. 14 aprile 2021 n. 89)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo.
(G.U. 16 aprile 2021 n. 91)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi. (21A02253)
(G.U. 16 aprile 2021 n. 91)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 16 aprile 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Puglia e Valle d'Aosta. (21A02378)
(G.U. 17 aprile 2021 n. 92)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 16 aprile 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02379)
(G.U. 17 aprile 2021 n. 92)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 14 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. (Ordinanza n. 768). (21A02361)
(G.U. 21 aprile 2021 n. 95)

DECRETO-LEGGE 22 aprile 2021, n. 52

Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19. (21G00064)
(G.U. 22 aprile 2021 n. 96)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 17 marzo 2021

Misure urgenti per l'offerta anonima e gratuita di test rapidi HIV e per altre IST in ambito non sanitario alla popolazione durante l'emergenza COVID-19. (21A02416)
(G.U. 24 aprile 2021 n. 98)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA

23 aprile 2021 Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Valle d'Aosta. (21A02504)

(G.U. 24 aprile 2021 n. 98)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 23 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sardegna. (21A02505)
(G.U. 24 aprile 2021 n. 98)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 23 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. (21A02503)
(G.U. 24 aprile 2021 n. 98)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 25 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02513)
(G.U. 26 aprile 2021 n. 99)

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
COMUNICATO**

Mancata conversione 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.». (21A02469)
(G.U. 26 aprile 2021 n. 99)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A02424)
(G.U. 27 aprile 2021 n. 100)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 28 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02641)
(G.U. 29 aprile 2021 n. 102)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 29 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02654)
(G.U. 29 aprile 2021 n. 102)

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2021, n. 56

Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. (21G00066)
(G.U. 30 aprile 2021 n. 103)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 21 aprile 2021

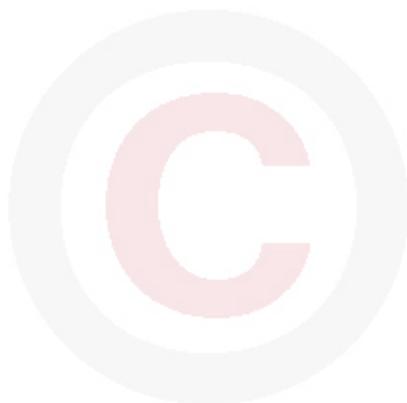
Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. (21A02610)
(G.U. 30 aprile 2021 n. 103)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 30 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sardegna. (21A02665)
(G.U. 30 aprile 2021 n. 103)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 30 aprile 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Valle d'Aosta. (21A02666)
(G.U. 30 aprile 2021 n. 103)



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 - 20126 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.