



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
settembre 2021**

**Fondazione
Rubes Triva**



Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

SICUREZZA: IL LAVORATORE DEVE PRENDERSI CURA DELLA SALUTE PROPRIA E DELLE ALTRE PERSONE PRESENTI

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 settembre 2021

4

CONTRIBUTI INAIL PER GLI AGRICOLI, CALCOLO DA RIFARE

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 settembre 2021

7

INFORTUNI SUL LAVORO, +8,3% DA GENNAIO A LUGLIO MA CON MENO MORTI

Cristina Casadei, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 settembre 2021

8

BAIE DI CARICO/SCARICO MERCI: I REQUISITI DI SICUREZZA AI SENSI DEL DLGS 81/08 E DELLE NORME UNI

Luca Bardelloni, Il Sole24ORE, Estratto da "Sicurezza24", 31 agosto 2021

10

L'ISPETTORATO DEL LAVORO AVVIA CONTROLLI STRAORDINARI IN EDILIZIA

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 agosto 2021

16

CONTATTO CON PERSONE POSITIVE: LA QUARANTENA NON È PIÙ MALATTIA

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 agosto 2021

18

LAVORATORI FRAGILI, ECCO LE TUTELE COVID FINO A OTTOBRE

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 agosto 2021

20

RIENTRO DOPO LA MALATTIA, RECESSO PER CHI RIFIUTA DI PRESENTARSI IN AZIENDA

Giuseppe Bulgarini d'Elci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 agosto 2021

22

INFORTUNIO A RISCHIO INDENNIZZO SE AVVIENE IN SMART WORKING ALL'ESTERO

Antonello Orlando, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 agosto 2021

24

LAVORO NERO E SICUREZZA NEL MIRINO DELL'ISPettorATO

M.Pri, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 agosto 2021

26

GREEN PASS OBBLIGATORIO PER PERSONALE SCOLASTICO E UNIVERSITARIO: IL PRECETTO, LE SANZIONI E LA "NORMA-SCUDO"

Aldo Natalini, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 11 agosto 2021

27

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE DEI LAVORATORI: LE INDICAZIONI OPERATIVE PER CHIEDERE IL SERVIZIO ALL'INAIL

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

33

SENTENZE**LEGGE 104: IL DIRITTO AL TRASFERIMENTO NON È ASSOLUTO**

Valeria Zeppilli, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 25 agosto 2021

35

COVID, NO AL LICENZIAMENTO PER CHI OMETTE AL DATORE CONTATTI INDIRECTI COL VIRUS

Marisa Marraffino, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 9 agosto 2021

37

NO-VAX SOSPESO ANCHE SE NON È OBBLIGATO AL VACCINO

Giuseppe Bulgarini d'Elci, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 4 agosto 2021

39

L'ESPERTO RISPONDE

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

41

RASSEGNA NORMATIVA

42

Chiusa in redazione il 6 settembre 2021

news e approfondimenti

SICUREZZA: IL LAVORATORE DEVE PRENDERSI CURA DELLA SALUTE PROPRIA E DELLE ALTRE PERSONE PRESENTI

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 settembre 2021

Nell'universo dello smart working e del lavoro agile si evidenziano una serie di obblighi che il Testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/2008), impone al datore di lavoro, da adattare a questa modalità specifica di lavoro, nei limiti delle compatibilità.

A questa "lista" di previsioni si contrappone una serie di diritti e obblighi, rispettivamente a favore e a carico del lavoratore, previsti per la generalità dei rapporti di lavoro e da "adattare" alle forme di effettuazione della prestazione da remoto.

I diritti del lavoratore

Infatti i lavoratori hanno il diritto: 1. di astenersi - salvo casi eccezionali e su motivata richiesta - dall'attuare o riprendere l'attività lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave e immediato; 2. di allontanarsi - in caso di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato - dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, senza subire pregiudizi o conseguenze per il loro comportamento; 3. di prendere, in caso di pericolo grave ed immediato - nella impossibilità di contattare un superiore gerarchico o un idoneo referente aziendale - misure atte a scongiurarne le conseguenze, senza subire pregiudizi per tale comportamento, salvo che questo sia viziato da gravi negligenze; 4. di essere sottoposti a visite mediche personali qualora la relativa richiesta sia giustificata da una connessione, documentabile, con rischi professionali.

Gli obblighi del lavoratore

Ecco una elencazione schematica e sommaria degli obblighi gravanti in generale sul lavoratore con riferimento esclusivo agli articoli 20 e 21 del Dlgs 81/2008:

- deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (Art. 20, comma 1);
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti,

all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Art. 20, comma 2, lett. a);

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (Art. 20, comma 2, lett. b);
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza (Art. 20, comma 2, lett. c);
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione (Art. 20, comma 2, lett. d);
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 20, comma 2, lett. e);
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (Art. 20, comma 2, lett. f);
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori (Art. 20, comma 2, lett. g);
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (Art. 20, comma 2, lett. h);
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente (Art. 20, comma 2, lett. i);
- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/2008 – (Art. 21, comma 1, lett. a);
- munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08 (Art. 21, comma 1, lett. b);
- munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (Art. 21, comma 1, lett. c).

In ogni caso, i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di

lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (Art. 20, comma 3).

Le norme emergenziali

Quanto sopra esposto corrisponde al costruito normativo in tema di sicurezza del lavoro, nella sua applicazione “universale” a qualunque rapporto di lavoro (salve le precisazioni evidenziate per tipologie particolari della prestazione). Come noto, nella attuale situazione emergenziale (così fino al 31 dicembre 2021) il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest’ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali.

news e approfondimenti

CONTRIBUTI INAIL PER GLI AGRICOLI, CALCOLO DA RIFARE

Mauro Pizzin, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 settembre 2021

Il calcolo della quota di contribuzione Inail fissata per il 2021 e relativi ai dipendenti delle aziende agricole, i coltivatori diretti, i coloni e mezzadri, nonché i piccoli coloni e i compartecipanti familiari, dovrà essere rielaborato dall'Inps: lo ha comunicato l'Istituto con il messaggio n. 2978/2021, pubblicato ieri.

«A causa di un'errata elaborazione da parte dell'Inail degli elenchi trasmessi all'Istituto», fa sapere l'Inps nel documento, la quota di contribuzione destinata all'istituto assicurativo indicato nell'emissione dell'anno 2021

relativa alla contribuzione dei coltivatori diretti, dei coloni e mezzadri e dei compartecipanti familiari e piccoli coloni potrebbe, infatti, non essere corretta. Per superare l'inconveniente, l'Inps procederà quindi a rielaborare il prospetto di calcolo della contribuzione utilizzando i nuovi dati inviati dall'Inail in sostituzione di quelli errati.

A livello di tempistiche, l'istituto previdenziale assicura che il nuovo prospetto di dettaglio degli importi contributivi dovuti sarà reso disponibile "nei prossimi giorni" nel cassetto previdenziale lavoratori autonomi agricoli e terrà conto, oltre che della riduzione in argomento, anche di eventuali variazioni intervenute sulla posizione contributiva dei suddetti lavoratori dopo l'emissione relativa all'anno 2021, come la cancellazione dell'intero

nucleo, la cancellazione componente dal nucleo, la modificazione della fascia di inquadramento dell'azienda, la riduzione contributiva "ultra sessantacinquenne".

In caso di somme eventualmente pagate in eccedenza con la prima rata con scadenza 16 luglio 2021, l'Inps fa sapere che potranno essere compensate con le somme da versare con la rata con scadenza 16 settembre 2021.

news e approfondimenti

INFORTUNI SUL LAVORO, +8,3% DA GENNAIO A LUGLIO MA CON MENO MORTI

Cristina Casadei, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1settembre 2021

Sui dati che raccontano gli infortuni e le malattie professionali raccolti dall'Inail, pesa ancora l'emergenza Coronavirus che impedisce di avere un quadro mensile stabile delle morti da Covid, per via del carattere tardivo delle denunce. Fatta questa premessa, i primi sette mesi di quest'anno, sul fronte delle morti bianche, restituiscono un quadro meno drammatico rispetto al 2020: si registra infatti un aumento complessivo delle denunce di infortunio, un decremento di quelle mortali e una risalita delle malattie professionali. Prendendo i numeri, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto tra gennaio e luglio sono state 312.762, in crescita dell'+8,3%, rispetto allo stesso periodo del 2020. Quelle con esito mortale sono state 677, in calo del 5,4%: a determinare questo risultato sono state

Industria e servizi, l'unica gestione in calo che ha segnato oltre meno 10%. In aumento risultano invece le morti bianche in agricoltura e nello Stato.

Salgono, infine, le patologie di origine professionale: sono state 33.865, in crescita del 34,4%. Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, anche nei primi sette mesi del 2021, le prime tre malattie professionali denunciate, seguite da quelle del sistema respiratorio e dai tumori.

I casi mortali

Gli infortuni con esito mortale dei primi sette mesi dell'anno sono stati 677, 39 meno rispetto ai 716 del 2020. Il confronto tra i due anni però richiede molta cautela, come detto. L'aumento delle morti bianche ha riguardato gli infortuni in itinere, passati da 113 a 134, con un aumento del 18,6%. Le morti sul lavoro sono invece state 60 in meno e sono passate da 630 a 543, con un calo del 10%. In particolare, l'unica gestione in calo si è registrata per industria e servizi, dove le morti bianche sono passate da 630 a 565, in calo del 10,3%. C'è invece stato un aumento per l'agricoltura, passata da 55 a 76 denunce, e per gli statali, passati da 31 a 36.

Le denunce di infortunio

Nel complesso, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail entro luglio sono state quasi 24mila in più rispetto alle 288.873 dei primi sette mesi

del 2020. I dati evidenziano un aumento degli infortuni in itinere che sono aumentati del 18,9%. Sono aumentati del 6,9% quelli avvenuti durante il lavoro. Su questi dati pesano sia le chiusure, sia lo smart working.

Prendendo i numeri, gli infortuni sul lavoro denunciati sono aumentati del 6,4% nella gestione Industria e servizi, passati dai 249.499 casi del 2020 ai 265.499 del 2021, del 4,4% in agricoltura (da 14.797 a 15.450) e del 29,4% fra gli statali (da 24.577 a 31.813).

news e approfondimenti

BAIE DI CARICO/SCARICO MERCI: I REQUISITI DI SICUREZZA AI SENSI DEL DLGS 81/08 E DELLE NORME UNI

Luca Bardelloni, *Il Sole24ORE*, Estratto da "Sicurezza24", 31 agosto 2021

Normative applicabili

UNI EN 1570-1:2015 "Requisiti di sicurezza per piattaforme elevabili - Parte 1: Piattaforme elevabili fino a due livelli fissi di sbarco"

UNI EN 1398:2009 "Rampe di carico regolabili - Requisiti di sicurezza"

decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 – Gu Serie generale n.101 del 30 aprile 2008 – Supplemento ordinario n. 108

Principali contenuti

Le baie o banchine di carico hanno una funzione critica nel sistema logistico del trasporto merci: esse sono, infatti, il punto di collegamento tra produzione e trasporto e tra trasporto e stoccaggio merci.

Il presente approfondimento contiene informazioni utili per una corretta ed efficiente organizzazione di una banchina di carico, mettendo in evidenza gli aspetti relativi alla sicurezza, visto il potenziale pericoloso rappresentato dall'uso di tale attrezzatura.

La sicurezza delle banchine di carico è trattata anche nell'Allegato IV Dlgs 81/08, come richiamato dell'articolo 63 "Requisiti dei luoghi di lavoro": si riportano di seguito alcuni estratti rilevanti

"Allegato IV – DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

[...] 1.3.11. Le banchine e rampe di carico devono essere adeguate alle dimensioni dei carichi trasportati.

1.3.12. Le banchine di carico devono disporre di almeno un'uscita. Ove è tecnicamente possibile, le banchine di carico che superano m 25,0 di lunghezza devono disporre di un'uscita a ciascuna estremità.

1.3.13. Le rampe di carico devono offrire una sicurezza tale da evitare che i lavoratori possano cadere.

[...]

1.4.1. Le vie di circolazione, comprese scale, scale fisse e banchine e rampe di carico, devono essere situate e calcolate in modo tale che i pedoni o i veicoli

possano utilizzarle facilmente in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione e che i lavoratori operanti nelle vicinanze di queste vie di circolazione non corrano alcun rischio.

[...]

1.4.2. Il calcolo delle dimensioni delle vie di circolazione per persone ovvero merci dovrà basarsi sul numero potenziale degli utenti e sul tipo di impresa.

1.4.3. Qualora sulle vie di circolazione siano utilizzati mezzi di trasporto, dovrà essere prevista per i pedoni una distanza di sicurezza sufficiente.

1.4.4. Le vie di circolazione destinate ai veicoli devono passare ad una distanza sufficiente da porte, portoni, passaggi per pedoni, corridoi e scale.

1.4.5. Nella misura in cui l'uso e l'attrezzatura dei locali lo esigano per garantire la protezione dei lavoratori, il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato.

1.4.6. Se i luoghi di lavoro comportano zone di pericolo in funzione della natura del lavoro e presentano rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti, tali luoghi devono essere dotati di dispositivi per impedire che i lavoratori non autorizzati possano accedere a dette zone.

1.4.7. Devono essere prese misure appropriate per proteggere i lavoratori autorizzati ad accedere alle zone di pericolo.

1.4.8. Le zone di pericolo devono essere segnalate in modo chiaramente visibile. [...]"

Alcune delle informazioni di cui al presente approfondimento sono tratte dalle norme

UNI EN 1570-1:2015 "Requisiti di sicurezza per piattaforme elevabili - Parte 1: Piattaforme elevabili fino a due livelli fissi di sbarco";

UNI EN 1398:2009 "Rampe di carico regolabili - Requisiti di sicurezza".

Tipologie e posizionamento delle banchine

Nella progettazione di una banchina di carico è importante che il luogo di installazione minimizzi il percorso dei carrelli elevatori all'interno del site: è più sicuro spostare un camion all'esterno dell'edificio che aumentare il traffico dei carrelli elevatori all'interno dello stesso.

Solitamente, le banchine di carico sono di due tipi:

combinata, spedizione e ricezione merci insieme;

separate, spedizione e ricezione merci divise.

In entrambi i casi (banchine combinate/separate) è sempre bene pianificare il percorso del camion con il lato sinistro del mezzo (lato guida) rivolto verso la parte interna dell'area di transito: in questo modo l'autista ha un'ottima visibilità quando deve avvicinarsi alla banchina e si riduce, in questo modo, il rischio d'incidente.

Inoltre:

l'accesso all'area deve permettere un ingresso agevole a qualsiasi automezzo che utilizzi l'area stessa (sarebbe opportuno progettare l'angolo di rotazione in base alla lunghezza dell'automezzo più lungo a disposizione);

la strada di ingresso (soprattutto se coincide con quella di uscita) deve essere larga almeno 8 m.

Dimensioni dell'area di sosta

L'area di sosta deve essere sufficientemente larga, in modo tale da consentire sia la sosta, senza intralciare il transito degli altri automezzi, che un'agevole manovra di uscita dal parcheggio.

La distanza minima raccomandata tra l'asse centrale di due automezzi è di 3,6 m.

Per facilitare la manovra di parcheggio del camion e garantire che vengano mantenute le distanze minime tra due automezzi, le baie di carico sono spesso dotate di allineatori di posizione installati a pavimento: si tratta di barre di acciaio colorate in modo da essere facilmente visibili, cosicché da fornire punti di riferimento fissi e visibili al conducente che esegue la retromarcia, agevolando la manovra di parcheggio.

Scelta della tipologia di baia

La scelta della tipologia di banchina da utilizzare dipende dalla possibilità di controllo del traffico, dal comfort dei lavoratori, dallo spazio disponibile e dal clima, tutti aspetti correlati alla sicurezza.

Le configurazioni più comuni sono quelle con la banchina che collega interno ed esterno e quella completamente esterna.

Banchina interno/esterno: questa configurazione prevede la banchina di carico interna all'edificio ed il rimorchio esterno. Grazie alle guarnizioni o alle protezioni proprie della porta, questa configurazione garantisce sicurezza e riparo dalle condizioni climatiche avverse.

La progettazione di questo tipo di banchina prevede a volte che il muro dell'edificio sia a bordo della banchina stessa: in tal caso è necessario lasciare una distanza di almeno 20 cm tra la parete dell'edificio ed il camion, misurati a circa 2 metri sopra la piattaforma della banchina. È opportuno, inoltre, lasciare 15 cm di spazio anche tra la parte superiore del rimorchio e la parete dell'edificio.

Per le banchine refrigerate, vi è sempre la presenza di uno spazio interno che crea un blocco dell'aria proveniente dall'esterno verso la zona refrigerata, riducendo l'afflusso di aria calda ed umidità.

Banchina all'aperto: vengono utilizzate soprattutto in climi caldi/temperati e necessitano di tettoie e tende perimetrali. Sono necessari spazi di manovra adeguati per i carrelli elevatori e catene di sicurezza che ne impediscano la caduta dalla banchina.

Tre importanti caratteristiche di sicurezza: barra di protezione, altezza della banchina, dimensioni dell'area di carico e delle porte

I camion hanno spesso una barra di protezione inferiore montata sul retro del rimorchio: essa può essere collegata alla banchina per evitare l'allontanamento accidentale del camion durante la fase di carico (allontanamento che potrebbe generare gravi rischi per i carrellisti). A tal scopo, la banchina è dotata di un apposito gancio per il collegamento alla barra.

L'altezza della banchina è un parametro molto importante: la differenza di altezza tra la banchina e il piano di carico deve essere la minima possibile e l'inclinazione non deve essere troppo elevata, per non interferire con l'uso del carrello elevatore.

Se sono presenti camion molto diversi tra loro, relativamente all'altezza del pianale di carico, la soluzione migliore consiste nell'uso di una piattaforma di carico elevabile.

Infine, è importante che l'altezza della banchina garantisca una facile apertura delle porte.

L'area della banchina di carico (zona sosta camion) deve essere sufficientemente larga da permettere un'apertura completa delle porte del piano di carico senza urtare il camion adiacente.

L'interno della banchina deve essere sufficientemente largo da permettere manovre agevoli anche con le forche sollevate per i carrelli elevatori: in questo modo, si migliora la visibilità del conducente del carrello, migliorando la sicurezza.

Inoltre, le porte della banchina devono avere dimensioni adeguate (larghezza e altezza) per accogliere il rimorchio.

Sistemi per livellare la banchina

I sistemi di livellamento della banchina sono costituiti da dispositivi che permettono di sollevare il carico fino al pianale del camion.

I due tipi più comuni sono

- quello incassato nella banchina stessa e
- quello installato sul bordo della banchina.

I modelli incassati nella baia di carico sono i più diffusi e ne esistono di azionati ad aria, idraulici o meccanici. Per motivi di sicurezza, il sistema pneumatico o idraulico ad azionamento comandato tramite pulsante (dispositivo di comando)

è preferibile ai sistemi ad azionamento manuale con il sistema a molla controbilanciato, il quale richiede la presenza dell'operatore nell'area di manovra del camion.

Blocco del rimorchio

Una delle condizioni più pericolose che si può verificare durante il carico/scarico mediante banchina è data dall'allontanamento del mezzo ad operazione non completata.

Per evitarlo esistono due sistemi principali:

- blocco tramite la barra del rimorchio;
- blocco delle ruote.

Uno dei sistemi per bloccare qualsiasi tipo di rimorchio (la barra necessita di essere presente sul rimorchio di ogni tipo di camion e di un sistema di ritenuta adeguato alla tipologia di mezzo da trattenerne) sono i cunei alle ruote.

I cunei alle ruote inseriti manualmente presentano, però, molti difetti: due aspetti importanti da tenere presente riguardano il fatto che

- l'operatore si espone a dei rischi per posizionare i cunei,
- in presenza di ghiaccio, non garantiscono una ritenuta efficace del camion.

In alternativa, si possono installare dei cunei alle ruote motorizzati.

Le operazioni di blocco con i cunei possono avvenire con le seguenti operazioni:

tramite delle luci, viene comunicato al conducente del mezzo come e di quanto avvicinarsi alla banchina;

una volta parcheggiato, i cunei alle ruote vengono inseriti mediante sistema completamente automatico o mediante azionamento manuale da parte di un operatore.

I semafori sono dotati di luce rossa e verde ed orientati verso l'interno e l'esterno della banchina, per segnalare sia al conducente che all'operatore se la baia di carico è libera oppure occupata.

Di solito. Le luci sono collegate a delle fotocellule che, in un sistema automatico, servono anche ad attivare i cunei.

Ammortizzatori e respingenti

Gli ammortizzatori e i respingenti servono a chiudere lo spazio tra il rimorchio e l'edificio, attutendo eventuali urti. A tal scopo la banchina è dotata di un sigillante, generalmente costituito da una struttura in carpenteria metallica, un telo di copertura in PVC e dei frontalini di colore nero.

Oltre al sigillante, sono presenti bumper e respingenti di diverse tipologie, per impedire ridurre l'impatto derivante da eventuali urti del rimorchio.

Utilizzo dei ponti idraulici

I ponti idraulici permettono di caricare e scaricare agevolmente i camion mediante la movimentazione dell'interno carrello elevatore ad altezze variabili. Uno dei vantaggi legati all'uso dei ponti idraulici è dato dalla possibilità di caricare direttamente dal terreno senza l'ausilio di una banchina.

I ponti idraulici sono dotati di barriere laterali e catena di sicurezza per impedire la caduta dall'alto del carrello elevatore.

Segnali di sicurezza

In caso di utilizzo di piattaforme elevabili per il carico, è necessario installare appositi segnali di sicurezza installare, tra i quali i seguenti pittogrammi di divieto:



news e approfondimenti

L'ISPETTORATO DEL LAVORO AVVIA CONTROLLI STRAORDINARI IN EDILIZIA

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 agosto 2021

La recrudescenza del numero degli infortuni, in particolare in questo periodo di inizio "ripresa", le numerose e interessanti agevolazioni fiscali nel settore edile, il maggiore ricorso a particolari e non sempre regolari forme di prestazioni del lavoro dipendente e non, hanno indotto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl) a disporre una campagna straordinaria di vigilanza nel settore dell'edilizia, dove conserva la piena competenza, seppure in concorrenza con le Asl, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del Dm 338/1997.

Tenendo conto di tali fattori, l'Inl con la nota protocollare n. 6023 del 27 agosto scorso ha fornito alle sue strutture territoriali particolari istruzioni per cercare di contrastare tutte le possibili devianze che possano compromettere il corretto svolgimento dei rapporti di lavoro nel settore produttivo in questione.

La particolare e straordinaria vigilanza, che si svilupperà in quest'ultimo quadrimestre, selezionerà i propri obiettivi rivolgendosi, ad esempio, alle aziende mai ispezionate o verso quelle "dormienti" che hanno ripreso l'attività in coincidenza con l'applicazione del Bonus 110%, nonché quelle in personale, che potrebbe caratterizzarsi, per esempio, mediante il ricorso a frequenti e non consentiti contratti a termine.

L'accertamento ispettivo non dovrà essere indirizzato verso singoli e specifici istituti di tutela del rapporto di lavoro, ma dovrà interessare le varie forme di tutela: fisica, economica, previdenziale e assistenziale. Pertanto le verifiche dovranno riguardare le reali condizioni di salute e sicurezza anche per quanto riguarda l'osservanza dei protocolli anticontagio, nonché il corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro e l'effettiva e documentata formazione e informazione dei lavoratori.

Si suggerisce che i controlli siano estesi alla verifica della corretta instaurazione dei rapporti di lavoro ed a tutto ciò che riguarda il trattamento normativo ed economico previsto dal contratto collettivo. In tale ambito si potrà tener conto dell'elaborazione dei dati contenuti nelle notifiche preliminari (ex articolo 99 e allegato XII del Testo unico 81/2008) relativi alla natura dell'opera, all'importo dei lavori, al numero presunto di lavoratori, anche autonomi, presenti sul cantiere.

Su tale ultimo aspetto la nota in esame richiama lo scambio di dati e informazioni con la Cassa edile come disciplinato dal protocollo, sottoscritto

l'11 marzo scorso, tra l'Inl e la Commissione Nazionale delle Casse Edili. Nelle attività di coordinamento degli interventi ispettivi rientrano anche i rapporti con le Asl anche al fine di condividere, in materia di sicurezza, modalità operative e, soprattutto per evitare duplicazioni di interventi, assicurando, in ogni caso una uniformità operativa e reciprocità di informazioni.

news e approfondimenti

CONTATTO CON PERSONE POSITIVE: LA QUARANTENA NON È PIÙ MALATTIA

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 agosto 2021

Chi si ritrova a casa in isolamento potrà perdere fino a metà dello stipendio mensile, dal momento che si possono fare fino a 14 giorni

L'Inps non considera più in malattia chi è costretto alla quarantena per contatto con una persona positiva al Covid-19. In pratica, chi si ritrova a casa in isolamento potrà perdere fino a metà dello stipendio mensile, dal momento che si possono fare fino a 14 giorni di quarantena. Il presidente dell'Istituto Pasquale Tridico ha chiarito in una nota (ma si veda anche il messaggio Inps 1667 del 23 aprile 2021, e da ultimo, il messaggio Inps 2842 del 6 agosto 2021, per le conferme e le precisazioni del caso) che «il legislatore non ha previsto un nuovo stanziamento per prorogare la tutela della quarantena». Il lavoratore che sia posto in isolamento fiduciario perchè venuto in contatto con una persona positiva al Covid-19 deve considerarsi in aspettativa e/o in sospensione non retribuita. Cadendo il presupposto della malattia, inoltre, l'assenza non influisce più sul calcolo del periodo di comporto, per la conservazione del posto di lavoro.

La normativa speciale Covid- 19 stabiliva che i periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria:

- per gli individui che avevano avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva;
- per coloro che avevano fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità (nonché per tutta l'ampia casistica correlata);
- fossero equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla «normativa di riferimento», ma entro limiti di spesa e stanziamenti che, allo stato, non sono più previsti, e che escludono quindi ogni copertura per i dipendenti "quarantinati" nel 2021. La normativa di emergenza prevedeva anche che i periodi di assenza per quarantena fossero esclusi dal computo del periodo di comporto.

Le assenze di cui sopra, invero, sono potenzialmente contenute nel tempo, ma occorre considerare che la durata di possibili alterazioni morbose ulteriori, per un soggetto che abbia anche contratto il virus e superato il contagio, non è ancora esattamente prevedibile.

Il calcolo del comporta

Gli stati patologici e morbosi, quale possibile e presumibile diretta conseguenza di una infezione di Covid-19, non contratta in occasione di lavoro, sono sicuramente da ascrivere alla tutela sanitaria ed economica/normativa della malattia, purché certificati quale malattia conclamata, ma non godono, a rigore, dell'esenzione dal calcolo del comporta.

Le coperture di esclusione dal calcolo del comporta nella normativa emergenziale, non operavano per il contagio Covid-19, ma per l'esposizione a rischio di contagio, sulla base di situazioni selettive in funzione preventiva del rischio di contrazione della malattia e del connesso pericolo di vita. Si badi bene: nessuno dei casi citati riguardava lavoratori costretti ad assentarsi dal posto di lavoro per aver contratto il Covid-19.

Al contrario, la finalità della norma era quella di garantire una tutela economica ai soggetti che, pur non essendo malati, venivano costretti a casa da un provvedimento della Pubblica autorità o a causa dell'elevato rischio alla vita e all'integrità fisica che avrebbero corso in caso di infezione.

news e approfondimenti

LAVORATORI FRAGILI, ECCO LE TUTELE COVID FINO A OTTOBRE

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 giugno 2021

Ecco cosa prevede l'articolo 9 del decreto legge 105/2021 che estende le speciali tutele previste dalla precedente legislazione emergenziale.

L'articolo 9 del decreto legge 105/2021 (intitolato riduttivamente «Proroga delle misure emergenziali in materia di disabilità»), allunga fino al 31 ottobre 2021 le speciali tutele previste dalla precedente legislazione emergenziale in favore dei lavoratori fragili, esclusa però la tutela di malattia Covid con il riconoscimento della assimilazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero.

Le regole

La norma specifica, conferma e aggiorna le misure già previste dall'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del Dl Cura Italia (18/2020, convertito dalla legge 27/2020, e successivi provvedimenti di riferimento) in favore delle evidenziate categorie di dipendenti pubblici e privati, prevedendone l'applicazione dal 1° luglio 2021. È stato così coperto il "vuoto di normativa" che si era creato come conseguenza di leggi che si sono susseguite con reiterazioni continue o proroghe di precedenti provvedimenti, consentendo l'applicazione delle tutele anche per il periodo antecedente all'entrata in vigore del Dl 105/2021, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 175 del 23 luglio 2021.

La precedente proroga era infatti scaduta il 30 giugno 2021, nel silenzio più assoluto, lasciando così scoperto il periodo compreso dal 1° al 23 luglio, ora dunque espressamente salvaguardato dall'articolo 9, comma 3, del Dl 105/2021, che consente l'applicazione delle tutele nella versione aggiornata dallo stesso decreto.

Benefici e tutele

Ma quali sono i benefici e le speciali tutele (seppure ridotte rispetto a quelle previste nel periodo precedente, fino al 30 giugno 2021)?

Ai lavoratori fragili è consentito svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 31 ottobre 2021, anche con l'adibizione a una diversa mansione, compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Per i soggetti che non possono lavorare da remoto, il periodo di assenza dal lavoro – laddove consentito – non è coperto da alcuna prestazione previdenziale e/o assistenziale di sostegno.

Non è stata invece prorogata la possibilità di assenza per malattia, equiparata al ricovero ospedaliero, con il relativo trattamento economico, e con il beneficio dell'esclusione dal calcolo del comparto.

Chi vi rientra

I lavoratori cosiddetti "fragili", cioè quelli che per determinate condizioni di salute, devono ridurre le probabilità di contagio dal virus Covid-19, hanno una particolare tutela, introdotta a suo tempo dai primi interventi legislativi emergenziali e, dunque, acclarata nelle norme di particolare attenzione che si sono susseguite dal marzo 2020 a oggi, ovvero dal decreto Cura Italia al Dl 105/2021, in vigore dal 23 luglio scorso.

Per districarsi nel complesso sistema di articolazione e sovrapposizione degli interventi normativi, occorre ricordare che i lavoratori fragili sono una categoria di lavoratori (che potrebbe definirsi anche aperta, considerata la terminologia della legge e il riferimento alle condizioni di immunodepressione) da considerare particolarmente a rischio in caso di contagio dal virus Sars-Covid 19, i quali, si presume, necessitino di particolari forme di tutela, nella logica di un allineamento con i lavoratori comuni e allo scopo di eliminare una gap di protezione.

I lavoratori fragili sono individuati nelle seguenti due categorie di riferimento:

i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità;

i lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesta una condizione di rischio derivante da: 1) immunodepressione o 2) esiti di patologie oncologiche o 3) svolgimento di terapie salvavita.

news e approfondimenti

RIENTRO DOPO LA MALATTIA, RECESSO PER CHI RIFIUTA DI PRESENTARSI IN AZIENDA

Giuseppe Bulgarini d'Elci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 20 agosto 2021

La previsione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008) per cui, in caso di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi, la "ripresa del lavoro" è preceduta dalla visita medica di idoneità non legittima il lavoratore a rifiutare di presentarsi in azienda prima della visita.

Il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione lavorativa se non è stata effettuata la visita di idoneità preventiva di cui all'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), del Testo Unico, in quanto non è stato (ancora) adempiuto il fondamentale obbligo datoriale di accertare il permanere delle condizioni di idoneità del dipendente alla mansione. Non può, invece, rifiutare di accedere al luogo di lavoro, se il datore, a seguito della cessazione del protratto stato di astensione dal lavoro per motivi di salute, lo invita a recarsi in azienda.

La Cassazione ha reso questa interpretazione con sentenza 22819/2021, operando una distinzione tra ripresa della prestazione lavorativa, che non può intervenire prima della visita medica, e invito datoriale a presentarsi sul luogo di lavoro, che non richiede il preventivo controllo medico sul permanere delle condizioni di idoneità.

La visita medica di idoneità è «a cura e spese del datore di lavoro» e la sua omissione integra gli estremi di un inadempimento di rilevante gravità e legittimando il dipendente a rifiutare lo svolgimento della prestazione lavorativa quale forma di autotutela. La Cassazione rimarca che da tale ipotesi va tenuto separato il caso in cui, al termine del periodo di astensione dal lavoro e prima della visita medica di idoneità, il datore richieda al lavoratore di ripresentarsi in azienda.

Il concetto espresso dalla Corte è che, venendo meno il titolo che giustificava l'assenza, il dipendente non può legittimamente rifiutarsi di ritornare sul luogo di lavoro, mentre potrà astenersi dallo svolgimento dell'attività lavorativa in attesa della visita medica.

La Cassazione rimarca che la richiesta al lavoratore di presentarsi sul luogo di lavoro è momento distinto dall'assegnazione alle mansioni, avendo la funzione di riattivare la concreta operatività del rapporto in attesa che il dipendente, dopo la visita di idoneità, possa riprendere lo svolgimento delle mansioni.

Su questi presupposti è stata confermata la legittimità del licenziamento irrogato alla lavoratrice di un operatore ferroviario che, al termine di un periodo di 12 mesi di aspettativa, a sua volta successivo a un protratto periodo di malattia, aveva rifiutato di adempiere all'invito datoriale di presentarsi sul luogo di lavoro. La Cassazione conferma che, se è necessaria la visita di idoneità preventiva per l'effettivo svolgimento della

prestazione lavorativa dopo 60 giorni continuativi di assenza per motivi di salute, così non è per la richiesta datoriale di fare rientro in azienda. Il rifiuto del lavoratore è in tal caso ingiustificato e la protratta assenza integra gli estremi del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso.

news e approfondimenti

INFORTUNIO A RISCHIO INDENNIZZO SE AVVIENE IN SMART WORKING ALL'ESTERO

Antonello Orlando, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 agosto 2021

Mancano istruzioni chiare per la tutela previdenziale e assicurativa dei lavoratori assunti in Italia che lavorano all'estero in smart working. La crisi epidemiologica ha esponenzialmente aumentato il ricorso al lavoro agile in modalità molto semplificata rispetto a quanto previsto dalla legge 81/2017 e che sarà utilizzabile fino a fine anno. In numerosi casi questo ha portato le imprese, specie multinazionali, a consentire ai dipendenti di lavorare anche in altri Stati, dove risiede ad esempio il coniuge o la famiglia di origine.

Peraltro la normativa sul lavoro agile non prevede un obbligo di comunicazione del luogo di svolgimento della prestazione del dipendente in smart working, limitandosi a prevedere che la prestazione avverrà «senza vincoli di luogo di lavoro», in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali.

Accordare la possibilità ai lavoratori di svolgere lo smart working all'estero non è tuttavia una scelta priva di complicazioni: la legislazione internazionale, in particolare comunitaria, non ha ancora disciplinato il caso del lavoro agile, costringendo gli operatori a chiedersi cosa può accadere a una persona che si infortuna durante l'orario di lavoro svolto in modalità agile in uno stato dell'Unione europea. Il principio generale del regolamento 883/2004 prevede che il lavoratore venga assoggettato alla legislazione previdenziale dello Stato dove svolge l'attività. Questo determina che il lavoratore che eserciti la sua prestazione in un altro Stato dovrebbe versare la contribuzione non a Inps e Inail, ma nello Stato in cui lavora, costringendo il datore di lavoro ad aprire una rappresentanza previdenziale in tale Paese e osservandone i relativi adempimenti. In questo scenario, nel caso di un infortunio avvenuto all'estero in smart working, la copertura Inail non sarebbe applicabile e l'indennizzo arriverebbe dall'ente straniero a patto che il datore di lavoro abbia preventivamente assicurato il dipendente.

Il principio di territorialità prevede una deroga con la possibilità di richiedere, nel caso del distacco, l'applicazione della legislazione del Paese di origine (in questo caso l'Italia) con il rilascio del modello A1 (da Inps) e PD DA1 (da Inail), con una durata massima iniziale di 24 mesi e con possibilità di ulteriori proroghe. Il distacco, in senso previdenziale, non ha una definizione coincidente con quella del nostro diritto del lavoro, ma accoglie in modo più generico tutte le ipotesi in cui un datore di lavoro invii uno o più dipendenti a lavorare in un altro Stato. Se Inps e Inail non hanno ancora dato delle chiavi di lettura per i lavoratori inviati in Europa in smart working, può essere utile

recuperare quanto chiarito dall'istituto di previdenza con il messaggio 9751/2008 riguardante il telelavoro in un altro Stato comunitario. In questo caso si menzionava la possibilità di rilascio del Modello A1 che consente l'applicazione della legislazione italiana; tale modalità dovrebbe essere ora esplicitata anche per il lavoro agile, adattando i modelli di richiesta all'ipotesi in cui non vi sia alcuna società estera distaccataria, ma solo un mero domicilio del lavoratore.

news e approfondimenti

LAVORO NERO E SICUREZZA NEL MIRINO DELL'ISPettorATO

M.Pri, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 agosto 2021

Nuova intelligence, strategia chirurgica nell'individuare le imprese da controllare, più ispezioni e mirate, sono i principali strumenti individuati da Bruno Giordano, neo direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Serve una nuova intelligence e una selezione delle imprese da ispezionare attraverso parametri dati dalla grandezza e dalla categoria delle aziende, ha dichiarato Giordano all'Ansa.

Gli ambiti di intervento principali individuati dal direttore sono «il lavoro nero che riguarda praticamente tutti i settori anche se la maggior parte delle violazioni sono nel manifatturiero, nell'alberghiero e nella ristorazione» e «gli infortuni: il primo tra i settori è quello dell'edilizia. Il fenomeno riguarda soprattutto le piccole e medie imprese che sono quelle più suscettibili di distrazione dalle regole: orari, contratti, tutti fattori che spesso sono concause con gli infortuni».

Per migliorare l'efficacia dell'azione degli ispettori, Giordano ribadisce l'importanza dell'integrazione delle banche dati esistenti. Un problema che si trascina da tempo, segnalato anche dai suoi predecessori: oltre a quelle dell'Inl, quelle di Inps, Inail e Asl. Gli ispettori di un ente faticano o proprio non riescono ad attingere dati da quelli degli altri.

L'ispettorato dovrebbe poter contare su ulteriori 800-900 ispettori entro fine anno a cui se ne aggiungeranno altri 1.200- 1.100 per effetto del piano di assunzioni previsto nel recente passato e che dovrebbe andare a regime. Inoltre il nuovo direttore ha pensato a una nuova struttura ispettiva centralizzata e territoriale nonché a un miglioramento delle competenze del personale: «intendo avviare entro l'autunno la scuola di formazione per i nuovi ispettori».

news e approfondimenti

GREEN PASS OBBLIGATORIO PER PERSONALE SCOLASTICO E UNIVERSITARIO: IL PRECETTO, LE SANZIONI E LA "NORMA-SCUDO"

Aldo Natalini, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 11 agosto 2021

in breve

A rischio contenzioso le disposizioni obbligano il personale scolastico e universitario a munirsi di certificazioni verdi: preannunciati ricorsi e sciopero generale. Spunta anche una "norma-scudo"

Scuola "in presenza" e **green pass obbligatorio** per il personale scolastico e universitario. La "contestata" disposizione di legge – contenuta nell'articolo 1 del decreto legge n. 111/2021 (pubblicato nella Gazzetta del 6 agosto ed in vigore dal 7 agosto) – è già a rischio contenzioso.

L'Anief, il sindacato costituito da docenti e ricercatori, mentre preannuncia per l'avvio del nuovo anno scolastico uno sciopero generale per l'assenza di soluzioni immediate per sdoppiare le "classi pollaio" nel ritorno della didattica in presenza in sicurezza e nella mancata predisposizione di un piano straordinario di reclutamento in base ai nuovi organici individuati, si è già mobilitato per "far sospendere e disapplicare la norma per violazione del Regolamento 953/21... e per violazioni di diversi articoli della Costituzione italiana": sarebbe violata – si sostiene – la normativa comunitaria richiamata nella risoluzione dell'assemblea del Consiglio d'Europa n. 2361/2021 contro l'obbligo vaccinale. E sono oltre 90 mila le adesioni alla petizione online organizzata dal sindacato, in collaborazione, rivolta ai parlamentari per far abolire, in sede di conversione in legge del decreto, la norma sul Green pass obbligatorio.

Anche il sindacato dei dirigenti scolastici Udir ha criticato l'obbligo del Green pass sulla scuola: *"Viene scaricata per l'ennesima volta e in modo inaccettabile la responsabilità sulle scuole, che devono risolvere parte dei problemi legati ai trasporti, nominare un mobility manager e predisporre un piano degli spostamenti coerenti con i tavoli prefettizi entro il 31 agosto, con tempi troppo ristretti"*, afferma.

Ma vediamo cosa prevede esattamente, sul punto, l'articolo 1 del Dl n. 111/2021, nelle cui pieghe spunta anche una "norma- scudo" (rectius: "norma-memento") a favore dei dirigenti scolastici.

La norma di principio: la fine della Dad

La disposizione di principio che sorregge il precetto sul Green pass obbligatorio – doppiamente sanzionato, come si vedrà – è posta nell’incipit del decreto: l’articolo 1 del Dl n. 111/2021 (recante **disposizioni urgenti per l’anno scolastico 2021/2022 e misure per prevenire il contagio da SARS-CoV-2 nelle istituzioni del sistema scolastico di istruzione e nelle università**) pone come **regola generale** per il prossimo anno scolastico e accademico, sull’intero territorio nazionale, lo **svolgimento «in presenza»** dell’attività scolastica e didattica della scuola dell’infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado; parimenti, le attività didattiche e curriculari delle università saranno svolte prioritariamente» in presenza».

La previsione reca le dichiarate **finalità** – dal valore non solo simbolico – di *«assicurare il valore della scuola come **comunità** e di tutelare la **sfera sociale e psico-affettiva** della popolazione scolastica, sull’intero territorio nazionale*(comma 1): il legislatore « urgente ha qui trasfuso in norma di legge imperativa – rilevante, in eventuale sede contenziosa, onde valutare l’**esigibilità** del nuovo obbligo e la **proporzionalità** delle approntate sanzioni lavoristiche – le indicazioni del Comitato tecnico-scientifico in merito all’importanza dell’attività didattica in presenza, qualificata *»non solo come strumento essenziale per la formazione degli studenti, ma anche come momento imprescindibile e indispensabile nel loro percorso di sviluppo psicologico, di strutturazione della personalità e dell’abitudine alla socializzazione, la cui mancanza può negativamente tradursi in una situazione di deprivazione sociale e psico-affettiva delle future generazioni»* (vedi Atto Camera n. 3264, di conversione del Dl n. 111/2021, pagina 1).

All’enunciazione dei principio generali, seguono poi previsioni più di dettaglio contenenti le consuete misure di sicurezza minime anti-contagio da adottarsi in tutte le istituzioni del sistema nazionale di istruzione e nelle università (comma 2: obbligo di mascherina; distanza interpersonale di almeno un metro; divieto di accesso con sintomatologia respiratoria o temperatura corporea superiore a 37,5 gradi), la possibilità di adozione di protocolli e linee guida ad hoc e, per l’appunto, l’impiego obbligatorio delle certificazioni verdi Covid-19.

Obblighi datoriali di tutela contro il rischio di contagio in ambito scolastico-universitario: la “norma-scudo” sulla responsabilità penale.

Il dibattito politico-sindacale sul green pass obbligatorio sembra aver oscurato l’introduzione di una (apparente) **“norma- scudo”** in tema di obblighi datoriali – penalmente sanzionati – contro il rischio di contagio in ambito scolastico-universitario. Al comma 5 dell’articolo 1 del Dl si dispone che, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, quando siano rispettate le prescrizioni previste dal Dl in esame (mascherine, distanza di sicurezza e divieto di accesso per soggetti sintomatici) e dalle

linee guida e dai protocolli in materia, **si applichi** l'articolo 29-bis del Dl n. 23/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 40/2020.

Viene dunque richiamata (espressamente ma inutilmente perché già applicabile, NdA) la cosiddetta "**norma-scudo**" allestita dal Parlamento oltre un anno fa in favore dei datori di lavoro in funzione delle esigenze di protezione e contenimento della responsabilità penale avanzate da talune categorie professionali (ritenute) più esposte al rischio ("ubiquitario") di contagio da nuovo Coronavirus; norma, peraltro, subito "declassata" a "**norma-memento**" dal mero valore "pedagogico-orientativo" dalla prima dottrina penalistica, che l'ha giudicata inutile se non addirittura dannosa (Cupelli, in Sistema penale, 15 giugno 2020; Di Giovine, ibidem, 22 giugno 2020).

La disposizione in questione prevede che i **datori di lavoro** (pubblici e privati) **adempiano all'obbligo di tutela dei lavoratori di cui all'articolo 2087 del Codice civile** [peraltro applicabile anche al comparto pubblico per effetto del rinvio generale contenuto nell'articolo 2, comma 2, del Dlgs n. 165/2001, NdA] mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida (articolo 1, comma 14, Dl n. 33/2020), nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Entro tali limiti, come hanno osservato i primi commentatori all'indomani dell'introduzione dell'articolo 29-bis, si tratta di una disposizione di legge che ha elevato a rango **legislativo** disposizioni che tale rango non avevano, il che nella prospettiva penalistica parrebbe scontato e come tale inutile: di» che altro potrebbe riempirsi, nell'attuale emergenza, la clausola vuota dell'articolo 2087 Cc?

Non certo delle previsioni del T.U. 81/2008 o di precedenti protocolli sulla sicurezza, vista la novità della situazione e quindi della tipologia di cautele»; inoltre sarebbe dannoso perché lo "scudo penale" datoriale rischia di ingenerare l'inquietante equivoco che il nesso causale vada in questa materia supposto, presunto o accertato secondo modelli probatori semplificati, laddove è» proprio su quel versante che presumibilmente sarà realizzata la massima selezione» (in termini Di Giovine, opera citata, 22 giugno 2020).

Tali rilievi e perplessità – nella misura in cui l'applicazione del citato articolo 29-bis è oggi espressamente richiamata nei confronti dei datori di lavoro del comparto scuola e università (quindi dirigenti scolastici e rettori) – sono destinati oggi a riattualizzarsi ed a riaccentuarsi in un contesto particolarmente "affollato" e problematico.

Certificazioni verdi in ambito scolastico-universitario: finalità e cornice unionale

Venendo alle disposizioni di legge sul **green pass obbligatorio** in tutti gli istituti di istruzione di ogni ordine e grado, al comma 6 l'articolo 1 del Dl n. 111/2021 disciplina

l'impiego delle certificazioni verdi Covid-19 in ambito scolastico e universitario inserendo nel corpo dell'articolo 9 del Dl n. 52/2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 87/2021 un inedito articolo 9-ter, composto di cinque commi.

Precetto e finalità (comma 1).

Il precetto è posto dal comma 1, ove si prevede che dal **prossimo 1° settembre fino al 31 dicembre 2021** (termine, allo stato, di cessazione dello stato di emergenza) tutto il **personale scolastico del sistema nazionale di istruzione e universitario** nonché gli **studenti universitari** dovranno **munirsi** della certificazione verde Covid-19.

La finalità del precetto di nuovo conio "aggancia" valori costituzionalmente tutelati e riserve di legge previste dalla Carta fondamentale: **«tutelare la salute pubblica»** (articoli 2 e 32 della Costituzione) e **«mantenere»** adeguate **condizioni di sicurezza** nell'erogazione in presenza del servizio essenziale di istruzione» (articoli 23, 33, comma 2, 34, e 117, lettera q, della Costituzione). Da questo punto di vista il legislatore urgente ha recepito quanto prevede il **considerato 6 del Regolamento Ue 953/2021** il quale, nel riservare agli Stati membri in conformità» del diritto dell'Unione» la possibilità di «limitare il diritto fondamentale alla libera circolazione per **motivi di sanità pubblica**,« ha stabilito che *«Tutte le restrizioni alla libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione attuate per limitare la diffusione del SARS-CoV-2 dovrebbero basarsi su motivi specifici e limitati di **interesse pubblico**, vale a dire la tutela della **salute pubblica**, come sottolineato nella raccomandazione (UE) 2020/1475».*

L'oggetto della "prestazione personale" di nuovo conio – introdotta con atto avente forza di legge (articoli 16 e 23 della Costituzione), nel rispetto delle competenze degli Stati membri – riguarda le **certificazioni verdi Codiv-19** (rilasciate in formato digitale o cartaceo) attestanti una delle seguenti condizioni:

1. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo (con validità di **9 mesi** dal completamento vaccinale);
2. avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS- CoV-2 (con validità **6 mesi** dall'avvenuta guarigione);
3. effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con esito negativo al virus SARS- CoV-2 (con validità di **48 ore** dall'esecuzione del test).

Poiché il precetto di nuovo conio copre – allo stato – un periodo temporale di tre mesi (salvo proroghe dello stato di emergenza), l'ipotesi problematica riguarda all'evidenza la condizione sub c), in relazione alla quale sembra configurarsi un precetto

eventualmente permanente, consistente nel perdurante obbligo "di durata" di sottoporsi a tampone ogni 48 ore.

Ambito di applicazione e contenuto (commi 1, 2 e 7)

L'obbligo di munirsi e di esibire le certificazioni verdi Covid-19 riguarda, come detto, tutto il personale (docente e amministrativo) scolastico del sistema nazionale di istruzione ed universitario nonché gli studenti universitari. Sono ricomprese anche le istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica, nonché le attività delle altre istituzioni di alta formazione collegate alle università (si pensi alle Scuole di specializzazione).

Sono sollevati ex lege dall'obbligo di munirsi di green pass i soggetti **esenti** dalla campagna vaccinale anti-Covid-19, sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del ministero della salute.

L'obbligo di nuovo conio è plasmato in termini sia di **possesso** che di **esibizione** del green pass: quest'ultima nozione suppone un'attività consistente nella (possibile) richiesta di **documento di identità** a fini di verifica (ed in funzione anti-abuso) facente capo a tutti i pubblici ufficiali e gravante secondo quanto stabilisce (per quel che qui rileva) l'articolo 13 del Dpcm 17 giugno 2021, su:

*]»...] d) il proprietario o il **legittimo detentore** di **luoghi** o locali presso i quali si svolgono eventi e attività per partecipare ai quali è prescritto il possesso di certificazione verde COVID-19, nonché i loro **delegati** [...]»; delega da prevedersi «[...] 3. con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica.» Saranno onerati, perciò, i dirigenti scolastici e i responsabili dei servizi educativi dell'infanzia e delle università, in quanto oggi muniti ex lege di poteri di verifica e di avvio dell'eventuale procedimento sanzionatorio.*

Le sanzioni: lavoristica e pecuniaria (commi 4 e 5)

La (prima) sanzione prevista per il personale docente scolastico e universitario inottemperante ha natura squisitamente **lavoristica**: il mancato possesso e/o esibizione delle certificazioni verdi Covid-19 da parte del personale scolastico e di quello universitario sarà considerato **assenza ingiustificata** e, a decorrere dal **quinto giorno** di assenza, determina la **sospensione del rapporto di lavoro**; conseguentemente, non saranno dovuti la **retribuzione** né altro emolumento comunque denominato. Il procedimento fa capo alla dirigenza scolastica e universitaria, nel rispetto delle previsioni generali e delle garanzie in subiecta materia.

La (seconda) sanzione prevista è quella generale contemplata dall'articolo 4 del Dl n. 19/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 35/2020 e irrogabile, in questo caso come unica sanzione, anche agli studenti universitari inottemperanti all'obbligo di munirsi di green pass quanto accedono agli ambienti universitari. Si applica – congiuntamente all'illecito lavoristico quanto al personale docente – **l'illecito**

amministrativo pecuniario da 400 euro (riducibile, in caso di pagamento nei cinque giorni, a 280 euro) a **1.000 euro**, con raddoppio in caso di **recidiva**.

La competenza all'irrogazione della sanzione pecuniaria resta in capo al **Prefetto** del luogo dove è accertata la violazione (articolo 4, comma 3, del Dl n. 19/2020) e *«non si applicano le sanzioni contravvenzionali previste dall'articolo 650 del codice penale o da ogni altra disposizione di legge attributiva di poteri per ragioni di sanità.»*

Il procedimento sanzionatorio – ma prima ancora i compiti di vigilanza – fanno capo, ai sensi del comma 4 dell'articolo 9-ter in commento – ai dirigenti scolastici e ai responsabili dei servizi educativi dell'infanzia nonché delle scuole paritarie e delle università, chiamati a verificare il rispetto delle prescrizioni di nuovo conio ed a loro volta **sanzionabili** ai sensi della medesima disposizione con la stessa pena pecuniaria in caso di loro inottemperanza.

Le verifiche delle certificazioni verdi sono effettuate con le modalità indicate dall'articolo 13 del Dpcm del 17 giugno scorso, senza raccolta dei dati dell'intestatario, precluso in ogni forma. Tale ultima condizione è esiziale ai fini del rispetto della normativa sulla privacy.

news e approfondimenti

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE DEI LAVORATORI: LE INDICAZIONI OPERATIVE PER CHIEDERE IL SERVIZIO ALL'INAIL

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

Durante questi mesi di pandemia da SARS-COV-2 uno dei profili più critici nella gestione dei rapporti di lavoro riguarda certamente la fascia dei lavoratori qualificati come "fragili", ossia coloro che sono maggiormente esposti alle conseguenze dannose in caso di contagio, in ragione dell'età o di determinate patologie.

Per tale ragione va ricordato che il legislatore ha introdotto con l'art. 83 del D.L. n.34/2020 (cd. decreto "Rilancio"), convertito con modificazioni dalla legge n.77/2020, un particolare regime di sorveglianza sanitaria eccezionale rivolto proprio a tale platea che, da ultimo, com'è noto è stato prorogato al 31 dicembre 2021 dall'art.6 del D.L. 23 luglio 2021, n. 105.

Più precisamente i datori di lavoro, sia pubblici che privati, hanno l'obbligo di sottoporre alla sorveglianza sanitaria eccezionale, attraverso il medico competente (art. 41 D.Lgs. n.81/2008) i lavoratori cd. "fragili" che, come accennato, sono maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità per il lavoratore. Si tratta, quindi, di un controllo sanitario speciale e temporaneo, che trova applicazione anche nei confronti di quei datori di lavoro che, in base all'art. 18, c.1, lett. a) del D.Lgs. n.81/2008 e alle altre norme in materia, non sono tenuti alla nomina del medico competente per effettuare la sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori previsti dall'art. 2, c.1, lett. a) del predetto decreto, quindi, non solo i lavoratori dipendenti ma anche alcuni altri ad essi equiparati come, ad esempio, i soci lavoratori e i collaboratori coordinati e continuativi che eseguono la loro prestazione nei luoghi di lavoro del committente.

Le indicazioni per l'accesso al servizio online dell'INAIL.

Quest'ultimo caso, invero, non è certamente marginale in quanto in molte micro e piccole imprese e attività professionali la figura del medico competente risulta essenziale; in merito l'INAIL con il comunicato del 28 luglio 2021, ha precisato che sino alla data del 31 dicembre 2021 i datori di lavoro, pubblici e privati, ricadenti in quest'ipotesi dovranno o nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail attraverso l'apposito servizio online.

Pertanto, attraverso il portale INAIL è attivo il servizio "Sorveglianza sanitaria eccezionale"

per chiedere all'Istituto assicuratore tale prestazione, utilizzando le credenziali dispositive (cfr. anche INAIL, circolare n.44/2020); va precisato che per gli utenti non registrati le credenziali possono essere acquisite tramite Spid, Inps, Carta nazionale dei servizi (Cns) e attraverso lo stesso INAIL con l'invio dell'apposito modulo da inoltrare tramite i servizi on line o da consegnare presso le sedi territoriali INAIL.

Nel caso, poi, di delega da parte del datore di lavoro, deve essere compilato e inoltrato l'apposito modulo "Mod. 06 SSE delega", reso reperibile nella sezione dedicata del portale "Moduli e modelli".

Sarà l'Istituto assicuratore, poi, a comunicare al datore di lavoro il medico della sede territoriale più vicina al domicilio del lavoratore che provvederà alla valutazione della condizione di fragilità, esprimendo il prescritto giudizio d'idoneità, fornendo " in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2 riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative".

Giudizio d'idoneità e tariffa del servizio.

Resta da osservare, infine, che per quanto riguarda la tariffa del servizio e la fatturazione dopo l'invio del predetto giudizio d'idoneità l'INAIL emetterà fattura – in regime di esenzione IVA (art.10 D.P.R. 633/1972) – applicando la tariffa per singola prestazione di euro 50,85 (cfr. D.I. 23 luglio 2020).

sentenze

LEGGE 104: IL DIRITTO AL TRASFERIMENTO NON È ASSOLUTO

Valeria Zeppilli, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 25 agosto 2021

Tra le misure a sostegno della disabilità, la legge 104/1992, al comma 5 dell'articolo 33, prevede la possibilità, per il genitore o familiare lavoratore che assiste con continuità un soggetto portatore di handicap, di scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo in cui l'assistito ha il proprio domicilio e di non essere trasferito senza il proprio consenso.

Si tratta di una norma spesso oggetto di interpretazioni contrastanti, sulla quale la Corte di cassazione è stata chiamata a intervenire in più occasioni.

Come affermato di recente (sezione lavoro, 22885/2021), per i giudici di legittimità non ci sono dubbi nell'escludere che l'articolo 33, comma 5, della legge 104 faccia sorgere in capo al destinatario delle sue disposizioni un diritto assoluto e illimitato. Del resto, il legislatore, nell'aver avuto cura di inserire l'inciso «ove possibile» nel testo della stessa norma, ha dimostrato di voler effettuare un bilanciamento equo di tutti gli interessi di rilevanza costituzionale coinvolti nella fattispecie contemplata. Da un lato, infatti, vi è la tutela del disabile e di chi lo assiste, che rappresenta l'obiettivo principale e il fine perseguito dall'intero provvedimento legislativo; dall'altro lato, tuttavia, vi sono le esigenze economiche, produttive e organizzative del datore di lavoro e la necessità, in caso di pubblico impiego, di tutelare l'interesse della collettività, che non possono essere trascurate.

Svolgimento della prestazione lavorativa per renderla il più compatibile possibile con la funzione solidaristica di assistenza del soggetto invalido, è anche vero che non si tratta dell'unico strumento a sostegno della solidarietà assistenziale.

Così, nel pubblico impiego, deve ritenersi che l'esigenza familiare sia di norma recessiva rispetto a quella di servizio, il che vuol dire che il servizio stesso va sempre garantito in termini di copertura e continuità e che occorre valutare l'impatto che un eventuale trasferimento può avere non tanto nella sede di destinazione quanto in quella di provenienza. Il tutto, ovviamente, per scongiurare un danno alla collettività. In termini pratici ciò significa che, nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, il diritto al trasferimento di cui all'articolo 33, comma 5, della legge 104 non può avere quale unico presupposto la vacanza del posto al quale il lavoratore vorrebbe essere assegnato.

La vacanza rappresenta invece, come rilevato dalla stessa Corte di cassazione, una «mera potenzialità», una «condizione necessaria ma non sufficiente». Alla stessa va sempre affiancata una decisione della pubblica amministrazione che, dal punto di vista

organizzativo, può liberamente scegliere se coprirlo o privilegiare altre soluzioni, sempre nel rispetto dei principi costituzionalmente garantiti di imparzialità e di buon andamento. È insomma ben possibile che, sulla base di un attento contemperamento, anche in presenza di un posto vacante, l'interesse alla corretta gestione della finanza pubblica risulti prevalente rispetto a quello del lavoratore che aspira al trasferimento.

sentenze

COVID, NO AL LICENZIAMENTO PER CHI OMETTE AL DATORE CONTATTI INDIRECTI COL VIRUS

Marisa Marraffino, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 9 agosto 2021

In breve

La mancata comunicazione non mette in serio pericolo la sicurezza sul lavoro

Non rischia sempre di essere licenziato il dipendente che non informa il datore di lavoro della possibilità di un contagio da Covid. Soprattutto se il contatto avuto con una persona positiva al virus è indiretto, tale da non mettere in serio pericolo la sicurezza sul lavoro. È il principio che emerge da due sentenze, una del Tribunale di Treviso e l'altra della Corte d'appello di Palermo, che hanno deciso due vicende scoppiate nei mesi della pandemia.

Il primo caso coinvolge una massaggiatrice di un ambulatorio specializzato in medicina estetica, che non ha riferito al datore di lavoro una conversazione avuta con una cliente, la quale le aveva raccontato di un contatto con un positivo al Covid che la figlia, rientrata dalla Cina, avrebbe avuto. Invece di avvisare l'ambulatorio, la dipendente si era recata dai Carabinieri, che avevano poi interpellato la cliente, la quale però aveva riferito circostanze diverse.

Se è vero che il dipendente deve avvisare il datore di lavoro di qualsiasi situazione di pericolo cui venga a conoscenza, in base all'articolo 20 del decreto legislativo 81/2008 e che la direttiva Ue 2020/739, recepita con l'articolo 4 del decreto legge 125/2020, ha incluso il Covid-19 tra gli agenti biologici da cui è obbligatoria la protezione anche nell'ambiente di lavoro, nel caso specifico per il Tribunale di Treviso (sentenza 278 del 7 luglio 2021) la situazione non rappresentava un serio e concreto pericolo per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il giudice ha così ritenuto illegittimo il licenziamento, ma ha anche avvertito che è opportuno che i lavoratori collaborino con il datore per evitare situazioni sanitarie di rischio.

Per la stessa ragione è stato reintegrato il dipendente licenziato per giusta causa a Palermo per non aver informato immediatamente il datore di lavoro che la moglie aveva avuto un contatto con una collega, poi risultata positiva. Il lavoratore, infatti, aveva poi seguito la procedura di isolamento fiduciario disposta dalla Asl competente, ma non aveva avvisato subito l'azienda della situazione di rischio.

Il Tribunale aveva ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato, ma l'azienda aveva impugnato la sentenza ritenendo grave l'inadempimento del lavoratore, visto che la

violazione dell'obbligo di quarantena era tutelato penalmente dai reiterati Dpcm emergenziali.

La Corte d'appello di Palermo (sentenza 937 del 28 luglio 2021) ha invece confermato l'illegittimità del licenziamento. «Infatti - si legge nella pronuncia - seppure connotata da una certa imprudenza, la condotta del lavoratore non può essere sostenuta da un grado di colpa tale da integrare un illecito disciplinare, considerato anche che l'isolamento fiduciario derivava da un rischio di contagio doppiamente indiretto».

sentenze

NO-VAX SOSPESO ANCHE SE NON È OBBLIGATO AL VACCINO

Giuseppe Bulgarini d'Elci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 4 agosto 2021

In breve

La mancata comunicazione non mette in serio pericolo la sicurezza sul lavoro

Anche nei settori produttivi per i quali non è previsto l'obbligo di vaccinazione contro il Covid, è legittima la sospensione dall'attività (e dalla retribuzione) dei lavoratori no-vax. Se il medico competente avvisa il datore di lavoro che la dipendente «non può essere in contatto con i residenti del villaggio» (non meglio specificato ndr), per il rifiuto di sottoporsi al vaccino, la sospensione, nella verificata assenza di altre mansioni disponibili, è una misura necessaria.

Il Tribunale di Roma (ordinanza del 28 luglio) ha affermato che, in questo caso, la sospensione non è una misura disciplinare disposta a fronte del rifiuto della lavoratrice alla vaccinazione. Si tratta, invece, di un provvedimento cui il datore è tenuto a salvaguardia della salute della stessa dipendente e degli ospiti del villaggio, secondo quanto previsto dall'articolo 2087 del Codice civile.

Il giudice rimarca che sul lavoratore, in base all'articolo 20 del Dlgs 81/2008, incombe l'obbligo di salvaguardare la propria salute e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, cooperando con il datore per l'adempimento delle misure dirette a garantire la protezione collettiva e individuale.

In questo perimetro normativo va inquadrato il giudizio di parziale inidoneità reso dal medico competente per il rifiuto della lavoratrice al vaccino contro il virus. Il giudice rimarca che la protezione della salute degli utenti rientra nell'oggetto della prestazione esigibile, la quale non può essere resa se il dipendente, a causa del rifiuto di sottoporsi al vaccino, è ritenuto non idoneo al contatto con i residenti del villaggio. In tal caso, è pienamente legittima la sospensione (senza retribuzione) del dipendente.

La decisione si fa apprezzare perché conferma la legittimità della sospensione senza retribuzione dei lavoratori no-vax, anche se sono impiegati in attività per le quali non sussiste l'obbligo della vaccinazione.

Si può discutere, semmai, sul fatto che nelle attività per le quali il vaccino è prescritto ex lege il rifiuto del lavoratore possa avere un disvalore sul piano disciplinare. Non è certamente così per i settori dove non esiste l'obbligo alla vaccinazione. Lo segnala il

Tribunale di Roma, per il quale è escluso che la sospensione dalla prestazione sia equiparabile a una misura disciplinare.

Rimane il dubbio su come sia possibile che il datore di lavoro sia informato dal medico competente che il dipendente non può operare a diretto contatto con le altre persone senza essere, al contempo, informato sul fatto che questo giudizio è frutto della decisione di non vaccinarsi.

Il Garante per la protezione dei dati personali si era espresso proprio in questo senso, confermando che al datore di lavoro è fatto divieto di conoscere lo stato vaccinale dei dipendenti. L'ordinanza conferma che, sul piano puramente pratico, il giudizio di parziale inidoneità del medico competente non può non associarsi al rifiuto del vaccino da parte del lavoratore.

L'esperto risponde

■ **Il quadro RG per il contributo Inail dell'impresa individuale**

Gianluca Dan, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde" del 6 settembre 2021

LA DOMANDA

Considerato che le somme versate all'Inail da parte di un imprenditore individuale (commerciante o artigiano), a titolo di premio, costituiscono, in capo a quest'ultimo, un componente negativo deducibile dal reddito d'impresa, nel modello Redditi 2020 dove andranno esposte? Nel rigo RG 16 "spese per lavoro dipendente" o nel rigo RG 22 "altri componenti negativi"? Inoltre, come va compilato il modello Irap?

LA RISPOSTA

Si ritiene che il contributo Inail, dovuto dall'imprenditore individuale, rappresenti un onere deducibile dal reddito d'impresa e come tale vada indicato nel quadro RG tra gli altri componenti negativi. Ai fini Irap, il contributo Inail andrà esposto al rigo IS1.

■ **I versamenti Inail non sono deducibili come contributi**

Stefano Mazzocchi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde" del 10 agosto 2021

LA DOMANDA

I contributi Inail versati da un contribuente in regime forfettario sono deducibili dal reddito - al rigo LM35 - tra i contributi previdenziali e assistenziali?

LA RISPOSTA

In base all'articolo 1, comma 64, della legge 190 del 23 dicembre 2014 (legge di Stabilità 2015), dal reddito determinato in modo forfettario sono deducibili soltanto i contributi previdenziali obbligatori versati in ottemperanza a disposizioni di legge. Con la risposta all'istanza di interpello 913-780/2019, l'agenzia delle Entrate ha chiarito che «i premi Inail (versati dai contribuenti in regime forfettario, nde), non avendo natura di contributi previdenziali, non possono essere dedotti né in fase di determinazione del reddito d'impresa (determinato forfettariamente con i criteri di cui al comma 64) né come onere deducibile dal rigo LM35» della dichiarazione dei redditi. Al riguardo si sottolinea che anche le istruzioni al modello Redditi persone fisiche 2020 (fascicolo 3, pagina 42) precisano che nel quadro LM (rigo LM35), relativo al regime forfettario, dev'essere indicato esclusivamente «l'ammontare dei contributi previdenziali versati nel presente periodo d'imposta in ottemperanza a disposizioni di legge».

Rassegna normativa

(G.U. 4 settembre 2021, n. 212)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 2 luglio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in «zona bianca». (21A04067)Pa
(G.U. 3 luglio 2021 n. 158)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 14 maggio 2021

Esecuzione dello screening nazionale per l'eliminazione del virus dell'HCV.
(21A04075)
(G.U. 8 luglio 2021 n. 162)

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 10 giugno 2021

Indicazioni procedurali per l'individuazione degli enti del Terzo settore e organizzazioni della società civile autorizzati all'esecuzione di test rapidi HIV e per altre IST in ambito non sanitario. (21A04066)
(G.U. 8 luglio 2021 n. 162)

MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA

DECRETO 27 maggio 2021

Riparto del contributo dovuto per l'anno 2018, previsto dall'articolo 206-bis, comma 6, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. (21A04113)
(G.U. 12 luglio 2021 n. 165)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 30 giugno 2021

Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di impianti di distribuzione di tipo L-GNL, L-GNC e L-GNC/GNL per autotrazione alimentati da serbatoi fissi di gas naturale liquefatto. (21A04148)
(G.U. 13 luglio 2021 n. 166)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 12 luglio 2021



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. Proroga termini in materia di personale per contact tracing nella Regione Sicilia. (Ordinanza n. 784). (21A04458)
(G.U. 21 luglio 2021 n. 173)

DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n. 105

Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche. (21G00117)
(G.U. 23 luglio 2021 n. 175)

LEGGE 23 luglio 2021, n. 106

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali. (21G00116) (Suppl. Ordinario n. 25)
(G.U. 24 luglio 2021 n. 176)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 24 luglio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in occasione del pre-vertice delle Nazioni Unite sui sistemi alimentari in programma a Roma dal 26 al 28 luglio 2021. (21A04615)
(G.U. 26 luglio 2021 n. 177)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 29 luglio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A04748) Pag. 7
(G.U. 30 luglio 2021 n. 181)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 29 luglio 2021

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in «zona bianca». (21A04751) Pag. 12
(G.U. 30 luglio 2021 n. 181)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 5 luglio 2021



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



Criteri, modalita' e condizioni per l'accesso al Fondo per il sostegno alle grandi imprese in temporanea difficulta' finanziaria in relazione alla crisi economica connessa con l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A04658) Pag. 12 (G.U. 3 agosto 2021 n. 184)

DECRETO-LEGGE 6 agosto 2021, n. 111

Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attivita' scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti. (21G00125) Pag. 1 (G.U. 6 agosto 2021 n. 187)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 31 luglio 2021

Dichiarazione dello stato di mobilitazione del Servizio nazionale della protezione civile in conseguenza del grave rischio incendi connesso all'eccezionale situazione meteorologica in atto e prevista nella Regione Siciliana. (21A04888) Pag. 3 (G.U. 9 agosto 2021 n. 189)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 31 luglio 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. 786). (21A04887) Pag. 29 (G.U. 9 agosto 2021 n. 189)

MINISTERO DELLA SALUTE COMUNICATO

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 29 aprile 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A04916) Pag. 69

MINISTERO DELLA SALUTE COMUNICATO

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 19 maggio 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in relazione alla finale di Coppa Italia "Tim Vision 2020/2021"». (21A04917) Pag. 69 (G.U. 10 agosto 2021 n. 190)

**MINISTERO DELLA SALUTE
COMUNICATO**

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 2 giugno 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A04918) Pag. 69 (G.U. 10 agosto 2021 n. 190)

**MINISTERO DELLA SALUTE
COMUNICATO**

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 24 giugno 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in occasione del G20 e delle riunioni ministeriali della coalizione anti-Daesh». (21A04919) Pag. 70 (G.U. 10 agosto 2021 n. 190)

**MINISTERO DELLA SALUTE
COMUNICATO**

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 24 luglio 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in occasione del pre-vertice delle Nazioni Unite sui sistemi alimentari in programma a Roma dal 26 al 28 luglio 2021». (21A04920) Pag. 70 (G.U. 10 agosto 2021 n. 190)

**MINISTERO DELLA SALUTE
COMUNICATO**

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 29 luglio 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in "zona bianca"». (21A04921) Pag. 70 (G.U. 10 agosto 2021 n. 190)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 11 agosto 2021**

Ulteriori misure urgenti per la sperimentazione di voli Covid-tested. (21A05053) Pag. 8 (G.U. 12 agosto 2021 n. 192)

MINISTERO DELL'INTERNO

PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A04836) Pag. 18

(G.U. 13 agosto 2021 n. 193)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 agosto 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. 787). (21A05147) Pag. 26

(G.U. 25 agosto 2021 n. 203)

MINISTERO DELL'INTERNO**COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (21A05118) Pag. 37

(G.U. 25 agosto 2021 n. 203)

MINISTERO DELL'INTERNO**COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A05121) Pag. 37

(G.U. 25 agosto 2021 n. 203)

MINISTERO DELL'INTERNO**COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A05129) Pag. 13

(G.U. 26 agosto 2021 n. 204)

MINISTERO DELL'INTERNO**COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A05135) Pag. 15

(G.U. 26 agosto 2021 n. 204)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 27 agosto 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sicilia. (21A05184)

(G.U. 28 agosto 2021 n. 206)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 27 agosto 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in «zona bianca». (21A05192)
(G.U. 30 agosto 2021 n. 207)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 28 agosto 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A05193)
(G.U. 30 agosto 2021 n. 207)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 9 agosto 2021**

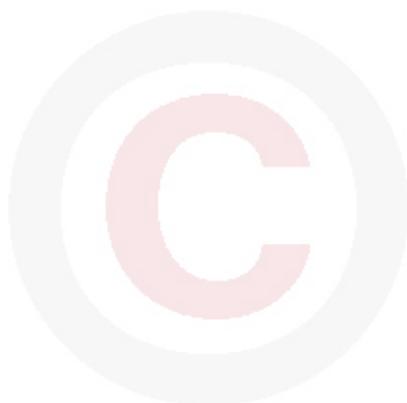
Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Puglia dal 9 al 10 aprile 2021. (21A05079) Pag. 6
(G.U. 31 agosto 2021 n. 208)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 30 agosto 2021**

Adozione delle «Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel trasporto pubblico». (21A05230)
(G.U. 1 settembre 2021 n. 209)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMUNICATO**

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi d'accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive ai sensi dell'articolo 9 del decreto 6 febbraio 2018. (21A05213)
(G.U. 4 settembre 2021 n. 212)



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.