



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
novembre 2021**

# **Fondazione Rubes Triva**



# Sommario

## ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



CONFERENZA STAMPA  
FESTIVAL INTERNAZIONALE DELLA SALUTE E SICUREZZA  
SUL LAVORO

Lunedì 15 novembre 2021 – ore 11.30  
Auditorium INAIL – P.le Pastore, 6 – Roma



## WEBINAR

**ALBERTO ANDREANI E LA SICUREZZA SUL LAVORO**

**ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ**

VIA REGINA ELENA, 299 – ROMA

GIOVEDÌ 25 NOVEMBRE – ORE 14:00 – 17:15

Le iscrizioni sono online [click qui](#)

## NEWS E APPROFONDIMENTI

### **BANCA DATI DEGLI IRREGOLARI SENZA DURC DI CONGRUITÀ**

Mauro Pizzin e Guglielmo Saporito, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 novembre 2021

5

### **NESSUN RICORSO AMMINISTRATIVO SE LA SOSPENSIONE È PER SALUTE E SICUREZZA**

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 novembre 2021

7

### **TAMPONI, TUTTE LE SPESE POSSONO ACCEDERE AL BONUS SANIFICAZIONE**

Gianluca Dan, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 novembre 2021

9

### **NUOVE TARIFFE INAIL, I CHIARIMENTI APPLICATIVI DELL'ISTITUTO**

Antonio Carlo Scacco, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2021

11

### **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LEGGE 146 DEL 2021**

Letizia Macrì, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 ottobre 2021

14

### **SCARSA SICUREZZA E LAVORO NERO, SI RISCHIA LA SOSPENSIONE DEL CANTIERE**

Giulio Benedetti, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 ottobre 2021

17

**EDILIZIA, CON IL NUOVO ACCORDO TRA MINISTERO E SINDACATI PARTONO L'OSSERVATORIO NAZIONALE E LE VERIFICHE SUL DURC DI CONGRUITÀ***Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 ottobre 2021*

19

**L'ISPettorato GUADAGNA COMPETENZE E RISORSE***Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 ottobre 2021*

21

**SICUREZZA, LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ SARÀ SELETTIVA***Valentina Melis e Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 ottobre 2021*

23

**COVID E INFORTUNIO SUL LAVORO: LE INDICAZIONI DELL'INAIL***Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Guida al Lavoro", 15 ottobre 2021, n. 41, pp.10-12*

26

**SENTENZE****LO STILE DI VITA INCOMPATIBILE CON LA MALATTIA PUÒ PORTARE AL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE***Marcello Floris e Valentina Pomares, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2021*

31

**POSSIBILE IL RISARCIMENTO DEL DATORE DI LAVORO PER L'INFORTUNIO NON DOVUTO A VIOLAZIONI DI OBBLIGHI SPECIFICI***Paola Rossi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 25 ottobre 2021*

33

**IL DATORE DI LAVORO DEVE PREVENIRE ANCHE L'ERRORE DEL LAVORATORE***Flavia Maria Cannizzo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 ottobre 2021*

34

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

36

**RASSEGNA NORMATIVA**

39

**Chiusa in redazione il 4 novembre 2021**

## ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE

### COMUNICATO STAMPA

La battaglia contro le morti sul lavoro si vince tutti insieme, lavoratori, datori di lavoro, aziende, associazioni, sindacati e, naturalmente, tutti gli organismi statali. E' la sfida della prevenzione partecipata, che sarà lanciata nel corso di una conferenza stampa che avrà luogo lunedì 15 novembre, alle ore 11.30, nell'Auditorium INAIL di Piazzale Pastore 6.

Da qui prenderà il via un percorso di costruzione condivisa della prevenzione che condurrà agli Stati Generali che si terranno ad Urbino la prossima primavera. Un appello alla partecipazione, che arriva dalla Fondazione Rubes Triva e dall'Osservatorio Olympus, raccolto e testimoniato dal Presidente di INAIL Franco Bettoni, dal Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro Bruno Giordano, dal Consigliere giuridico del Ministro del Lavoro Roberto Rivero e dalla Segretaria generale di SGI Europe Valeria Ronzitti.

L'ingresso in sala sarà consentito previa verifica del green-pass.



*news e approfondimenti*

## BANCA DATI DEGLI IRREGOLARI SENZA DURC DI CONGRUITÀ

*Mauro Pizzin e Guglielmo Saporito, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 novembre 2021*

Per la nuova edilizia civile, compresi impianti e forniture, la percentuale di incidenza minima del costo del lavoro sul valore dell'opera - comprensiva dei contributi Inps, Inail e quanto versato alle Casse edili - non potrà essere inferiore al 14,28%, per il restauro e la manutenzione di beni tutelati al 30%, per gli acquedotti e fognature al 14,63 per cento.

Quelli appena citati sono alcuni dei 17 indici di congruità contenuti in una tabella definita con l'accordo collettivo del 10 settembre 2020 che tutte le aziende del settore edile dovranno rispettare per operare in un cantiere pubblico e che nel caso dei cantieri privati vincoleranno le imprese se il valore complessivo dell'intervento, asseverato con autodichiarazione dal direttore dei lavori, supera i 70mila euro.

Il possesso del Durc di congruità, vincolante dal 1° novembre per tutte le denunce di inizio lavori effettuate alle Casse edili territorialmente competenti, è contenuto nel decreto del Lavoro 143/2021 del 25 giugno, a cui la tabella è allegata. In caso di mancata attestazione di congruità, la Cassa iscriverà l'azienda affidataria nella Banca nazionale delle imprese irregolari (Bni), con proiezione su tutto il territorio nazionale, che va consultata obbligatoriamente per le richieste di Durc relative, fra gli altri, a tutti i lavori privati e nel caso degli appalti pubblici quando le richieste riguardino la partecipazione o aggiudicazione di una gara o la stipula di un contratto, convenzione o concessione. In caso di Durc di congruità negativo, inoltre, anche il Durc "generale" diventa negativo fino a regolarizzazione.

Nella convenzione tra le parti sociali prima citata «l'attuazione del sistema di congruità della manodopera rappresenta un'opportunità per far emergere il lavoro irregolare e per contrastare fenomeni di dumping contrattuale da parte di imprese che, pur svolgendo attività edile o prevalentemente edile, applicano contratti diversi da quelli dell'edilizia, a danno della regolare concorrenza tra le imprese e delle tutele in materia di equa retribuzione, di formazione e sicurezza a favore dei lavoratori».

Altissima la posta in gioco: secondo un'indagine di Fillea a regime il nuovo strumento farà emergere 2,1 miliardi di salari e contributi non versati coinvolgendo oltre 72mila lavoratori l'anno. Fulcro del nuovo sistema di controllo sono le Casse edili, a cui si rivolge l'impresa affidataria per richiedere l'attestato di congruità. La procedura informatica fa capo al portale CNCE\_Edilconnect, in cui possono essere inserite anche tutte le informazioni propedeutiche al rilascio dell'attestato nel caso in cui le Casse edili non intendano utilizzare i propri gestionali cantiere.

Si ricorda che negli appalti pubblici il Durc può influire sull'aggiudicazione, perchè l'opera pubblica non può essere realizzata da chi sia incorso in «gravi violazioni». Ritardati pagamenti ed errori nel calcolo dei costi della manodopera possono quindi condizionare la scelta dell'impresa (da ultimo, Consiglio di Stato 3366/2021) intendendo «grave» l'omesso pagamento di somme superiori a 5mila euro (Tar Lecce 681/2021).

Nei rapporti tra privati, invece, il Durc diventa un elemento di valutazione della serietà dell'impresa, perchè pone riparo da pretese nei confronti della committente. Debiti dell'azienda per retribuzioni e contributi possono, infatti, essere chiesti dai dipendenti direttamente al committente (soggetto privato) qualora l'impresa sia insolvente. Per i lavori connessi al 110%, cioè per lavori affidati da privati, il Durc dovrebbe essere acquisito d'ufficio dall'Amministrazione al momento del rilascio del titolo abilitativo (articolo 9 bis, Testo unico Edilizia 380/2001), ma da quando i lavori possono essere iniziati con una Cila, cioè con una comunicazione al Comune, l'ente locale ha poche possibilità di gestire la pratica edilizia, come quando gli interventi erano eseguiti presentando una Scia.

I contrasti che derivano dal Durc negativo possono riguardare l'impresa e l'Inps in tema di benefici previdenziali e in tal caso le liti sono decise dal giudice del lavoro. Quando invece si litiga tra privati, perchè ad esempio la mancanza del Durc diminuisce le garanzie contrattuali, lasciando prevedere rischi nel corso dell'esecuzione dell'appalto privato, diventa competente il Tribunale ordinario (Cassazione 5825/2021).

Infine, quando una Pa sottrae un appalto all'aggiudicatario a causa di un Durc sfavorevole, il contenzioso appartiene al giudice amministrativo (Consiglio di Stato, Ad.Plen. 10/2016). Il sistema è complesso, anche se vi sono tentativi di semplificazione, tra i quali si segnala il sistema dei "semafori" (giallo, grigio, arancione, azzurro, rosso e nero) che orienta nella richiesta digitale del Durc

online.

*news e approfondimenti*

## NESSUN RICORSO AMMINISTRATIVO SE LA SOSPENSIONE È PER SALUTE E SICUREZZA

*Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 novembre 2021*

Nessuna tutela amministrativa a favore dell'imprenditore destinatario del provvedimento di sospensione per irregolarità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, il nuovo articolo 14 del Dlgs 81/2008 (testo unico salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) introdotto dall'articolo 13 del decreto legge 146/2021, stabilisce che l'Ispettorato nazionale del lavoro adotti un provvedimento di sospensione dell'attività quando riscontra che almeno il 10% degli addetti presenti sul luogo di lavoro risulta irregolare nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, indicate nell'allegato I. Tuttavia, diversamente dal precedente testo, al comma 5 stabilisce che «ai provvedimenti del presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 241/1990». L'articolo 3 sancisce che «ogni provvedimento amministrativo deve essere motivato...e che devono essere indicati i termini e l'autorità presso cui è possibile ricorrere».

Il nuovo testo dell'articolo 14, nella parte citata, si uniforma alla sentenza 310/2010 della Corte costituzionale che aveva dichiarato incostituzionale la precedente versione dell'articolo 14 nella parte in cui stabiliva che «ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241». L'adeguamento alla sentenza, però, è soltanto parziale, in quanto il nuovo articolo 14, al comma 14, stabilisce che «avverso i provvedimenti (di sospensione) di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente».

Tutto ciò lascia presupporre che il decreto legge 146/2021 abbia volutamente escluso dalla tutela amministrativa l'imprenditore che ritenga illegittimo il provvedimento di sospensione, al quale, secondo l'ipotesi di cui al comma 2, sempre dell'articolo 14, si aggiungerà quello di contrattare con la pubblica amministrazione.

Quindi se da una parte il comma 5 riconosce l'applicazione dell'articolo 3 della legge 241/1990 «ai provvedimenti del presente articolo», quindi, per entrambe le ipotesi (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di sicurezza), non si comprende perché il comma 14 abbia escluso la seconda ipotesi dalla possibilità di ricorso amministrativo pur configurandosi entrambi i provvedimenti di natura amministrativa.

Il paradosso è che la precedente versione dell'articolo 14, al comma 9, prevedeva la facoltà di ricorso amministrativo avverso il provvedimento di sospensione per entrambe le cause che lo avevano determinato. Salvo ripensamenti in sede di conversione, non si può escludere un ulteriore intervento della Corte costituzionale.

*news e approfondimenti*

## TAMPONI, TUTTE LE SPESE POSSONO ACCEDERE AL BONUS SANIFICAZIONE

*Gianluca Dan, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 3 novembre 2021*

Chiarimenti al fotofinish sul credito d'imposta per la sanificazione estiva. La circolare 13/E/2021 arriva, infatti, a ridosso dalla scadenza di domani 4 novembre per l'invio delle comunicazioni delle spese agevolabili relative ai mesi di giugno, luglio e agosto.

In particolare le Entrate ricordano che l'articolo 32 del decreto Sostegni bis (DI 73/2021), al fine di favorire l'adozione di misure dirette a contenere e contrastare la diffusione del Covid-19, riconosce un credito d'imposta pari al 30% delle spese sostenute, come anticipato, nei mesi di giugno, luglio ed agosto 2021 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per Covid-19.

Tra le spese per la «somministrazione di tamponi» l'Agenzia ricomprende tutte le spese connesse, propedeutiche e necessarie alla somministrazione stessa (ad esempio, l'acquisto dei tamponi, le spese del personale sanitario, eccetera), purché sostenute a favore di coloro che prestano attività lavorativa presso i soggetti beneficiari.

Le Entrate ricordano che il tax credit spetta anche per gli interventi effettuati sugli impianti di condizionamento diversi da quelli di ordinaria manutenzione e pulizia purché qualificabili come attività di sanificazione. Sono così agevolabili gli interventi finalizzati ad aumentare la capacità filtrante del ricircolo attraverso, ad esempio, la sostituzione dei filtri esistenti con filtri di classe superiore, garantendo il mantenimento delle portate, mantenendo livelli di filtrazione/rimozione adeguati (circolare 25/E/2020).

Non sono invece agevolabili le spese sostenute per la consulenza in materia di prevenzione e salute sui luoghi di lavoro, per la progettazione degli ambienti di lavoro, l'addestramento e la stesura di protocolli di sicurezza.

In merito all'utilizzo del credito viene confermata l'interpretazione riportata su

queste pagine: il bonus sanificazione estivo non è cedibile. Pertanto l'utilizzo del tax credit dovrà avvenire nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui la spesa è stata sostenuta o in compensazione partire dal giorno lavorativo successivo alla pubblicazione del provvedimento che determina la percentuale spettante che verrà comunicata entro il prossimo 12 novembre.

Si attende ora l'effettiva percentuale determinata in rapporto alle risorse disponibili, pari a 200 milioni di euro, e il codice tributo da utilizzare per la prima scadenza utile che dovrebbe essere quella del 16 novembre.

*news e approfondimenti*

## NUOVE TARIFFE INAIL, I CHIARIMENTI APPLICATIVI DELL'ISTITUTO

*Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2021*

La revisione tariffaria attuata a partire dal 1° gennaio 2019 (MAT 2019), ha introdotto alcune novità circa l'ambito applicativo del nuovo nomenclatore tariffario ed alcune innovative modalità di calcolo. Ad oltre due anni dalla entrata in vigore delle nuove tariffe, la corposa circolare Inail n. 28 del 28 ottobre, facendo tesoro della esperienza maturata in questo lasso di tempo, fa il punto sulla situazione dettando al contempo interessanti chiarimenti operativi.

Circa le quattro gestioni tariffarie (Industria, Artigianato, Terziario, Altre Attività), attualmente divise in dieci grandi gruppi di norma articolati in gruppi, sottogruppi e voci, la revisione ha comportato la ridefinizione di alcune lavorazioni già esistenti, la aggregazione di altre, nonché la eliminazione di tariffe relative a cicli di lavorazioni ormai obsoleti e la istituzione di nuove. A solo titolo di esempio nel Terziario le attività di natura commerciale associate a quelle strettamente produttive (casistica che è dato riscontrare frequentemente, si pensi ai laboratori annessi ai locali di vendita o alle officine che supportano la attività di vendita di autoveicoli), fanno parte di un unico riferimento tariffario. In altri casi, ove il datore eserciti un'attività complessa articolata in più lavorazioni, la classificazione è effettuata applicando a ciascuna lavorazione la corrispondente voce di tariffa. Un esempio servirà a chiarire meglio questo importante aspetto. Le attività di trasporto delle merci aziendali per il rifornimento e la consegna ai clienti (esclusa la consegna presso il domicilio del cliente finale che non rileva ai fini classificativi) rientrano nella lavorazione principale. Si pensi al servizio di consegna ai clienti di gelati effettuato con proprio personale da un'impresa di produzione di gelati della gestione Industria. Tuttavia mentre l'attività di trasporto è espressamente contemplata nel gruppo della gestione Terziario, nella voce 9300 (Magazzini, custodia e simili) l'attività di trasporto è espressamente esclusa. Ne segue che se un datore di lavoro esercita contestualmente l'attività di trasporto delle merci e l'attività di magazzinaggio, si configura un'attività complessa, articolata nelle operazioni di trasporto da classificare nelle voci del gruppo 9100 e nell'attività dei magazzini da classificare nel gruppo 9300.

Prescindendo dalle questioni concernenti la individuazione delle tariffe applicabili alle singole lavorazioni (per la cui analisi si rimanda alla consultazione dei cinque allegati alla circolare), il documento di prassi si sofferma sulle novità introdotte dalle MAT 2019 circa le modalità di calcolo delle medesime. La più importante delle quali concerne senza dubbio la introduzione dei nuovi criteri di determinazione dell'oscillazione del tasso medio in relazione all'andamento infortunistico della posizione assicurativa territoriale (PAT) dopo i primi due anni di attività. Rispetto al sistema tariffario precedente (MAT 2000), si nota in primo luogo la osservazione dell'andamento infortunistico riferito alla intera posizione territoriale (PAT), ossia per tutte le lavorazioni assicurate nella medesima sede dei lavori, comprese quelle cessate nel triennio di osservazione e quelle che non hanno ancora maturato un biennio di anzianità. Anche la valutazione degli eventi lesivi non è più commisurata, come era in precedenza, agli oneri sostenuti dall'Istituto per indennizzare gli infortunati, quanto piuttosto alla gravità dell'evento. A solo titolo di esempio un evento mortale occorso ad un lavoratore privo di eredi in passato non dava luogo ad indennizzo e quindi non incideva, contro ogni logica di buon senso, sulla valutazione dell'andamento infortunistico.

E' appena il caso di notare come, anche nella nuova disciplina, restino esclusi gli infortuni in itinere nonché gli eventi lesivi a carico dei lavoratori in somministrazione e degli apprendisti. Restano inoltre esclusi i casi accertati di infezione da coronavirus (SARSCoV-2), secondo le disposizioni introdotte dal decreto legge cd. Cura Italia. Irrilevanti sotto il profilo del calcolo dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico, sono altresì gli oneri effettivamente recuperati dall'Istituto in seguito ad azione di surroga o regresso. Ne segue che, a partire dal 2019, non deve essere effettuato alcun ricalcolo del tasso applicabile in presenza di eventi lesivi per i quali, in seguito ad azione di regresso, sia stata accertata la responsabilità del datore di lavoro, a prescindere da quanto effettivamente recuperato. Casi specifici di ricalcolo del tasso applicabile (si ricorda che il ricalcolo del tasso è comunicato al datore con il modello 20SM), possono verificarsi a seguito della variazione dell'inquadramento della azienda (con variazione della attività e/o delle lavorazioni).

Oppure a seguito di rettifica dell'inquadramento tariffario, d'ufficio o su domanda del datore di lavoro, ovvero della variazione della classificazione delle lavorazioni. Infine il ricalcolo è previsto a seguito di accertata responsabilità del terzo nell'accadimento dell'evento (il caso tipico è l'incidente stradale),

condizione che porta alla rideterminazione del tasso applicabile escludendo dal calcolo dell'oscillazione le giornate lavorative equivalenti relative all'evento. Altra importante novità introdotta dalle MAT 2019, è la nuova disciplina della riduzione del tasso medio per prevenzione (la norma è contenuta nell'articolo 23, donde il nuovo nome di OT23 del modello di domanda). Rispetto al passato per ottenere il beneficio non si richiede più la mera osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro quanto piuttosto l'attuazione di interventi migliorativi ulteriori rispetto a quelli "ordinari".

*news e approfondimenti*

## SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LEGGE 146 DEL 2021

*Letizia Macrì, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 Ottobre 2021*

### **In breve**

*Le previsioni in materia lavoro costituiscono le più importanti novità del provvedimento e vanno a modificare il testo del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) – con l'obiettivo di accrescere l'efficacia nei riguardi delle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che ricorrono all'impiego di lavoratori in nero.*

Nel corso della seduta dello scorso 15 ottobre 2021, il Consiglio dei Ministri ha approvato il testo del Decreto Legge recante "*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 21 ottobre 2021 ed efficace dal giorno successivo (**Decreto legge, 21 ottobre 2021, n.146 c.d. Decreto Fiscale**).

Il Decreto Fiscale mira, tra le altre cose, a semplificare e incentivare l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché a garantire un maggiore coordinamento dei soggetti chiamati a presidiare il rispetto delle disposizioni concernenti la prevenzione.

Le previsioni in materia lavoro costituiscono le più importanti novità del provvedimento e vanno a modificare il testo del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) – con l'obiettivo di accrescere l'efficacia nei riguardi delle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che ricorrono all'impiego di lavoratori in nero.

Tra le modifiche di maggior rilievo si segnalano:

- ***l'inasprimento delle sanzioni*** derivanti dall'accertamento di utilizzo di manodopera "in nero" o di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al nuovo Allegato 1 del D.Lgs. n. 81/2008 (**nota.1**), circostanze per le quali è prevista la **sospensione dell'attività dell'impresa nonché il divieto di contrarre con la P.A.** (il provvedimento di sospensione è a tal scopo comunicato all'ANAC e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità

sostenibili). In caso di sospensione, per riprendere l'attività, oltre alla regolarizzazione dei lavoratori "in nero" e alla rimozione, in generale, delle conseguenze negative correlate alle inadempienze, sarà necessario pagare una somma di importo variabile, il cui importo è raddoppiato in caso di avvenuta recidiva rispetto al quinquennio precedente. Inoltre, il Decreto Fiscale **ha abbassato la soglia di lavoratori in nero che fa scattare la sospensione dal 20% al 10%**, non essendo tuttavia applicabile la disposizione nel caso in cui l'impresa abbia solo un dipendente. Il provvedimento di sospensione ha efficacia dal giorno successivo alla contestazione. È quanto si ricava dal **nuovo art. 14 del D.Lgs. 81/2008, come modificato ed integrato dall'art. 13, comma 1, lett. d) del Decreto Fiscale.**

- ***l'estensione delle competenze di coordinamento dell'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL)***, che vedrà anche un incremento di personale (nei prossimi due anni) di 1.024 unità e un aumento di budget. È quanto previsto dal comma 2 dell'art. 13, comma 2 del Decreto Fiscale.
- ***Il rafforzamento della banca dati dell'INAIL***, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), con migliore coordinamento tra enti di prevenzione, organi di vigilanza e ASL, anche ai fini di un monitoraggio più efficiente degli infortuni sul lavoro (v. art. 13, comma 1 del Decreto Fiscale).

Per quanto riguarda gli altri settori, in ottica di impresa, di particolare interesse risultano:

- la parte fiscale, relativamente ai correttivi al credito di imposta in ricerca e sviluppo, che introduce una maggiore deducibilità dei costi di ricerca e sviluppo ai fini fiscali (del 90%), attraverso una scelta di opt-in irrevocabile e rinnovabile, valida per cinque periodi di imposta. Al fine di beneficiare dell'opzione, dovrà essere consegnata la documentazione a sostegno richiesta dal Direttore Generale dell'Agenzia delle Entrate.

È quanto disposto dall'art. 6 del Decreto Fiscale.

- la parte relativa alle misure conseguenza dello stato pandemico. In particolare:

è previsto il rifinanziamento per la Cassa Integrazione prevista per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi connessi all'emergenza COVID-19 (art. 11 del Decreto Fiscale);

è previsto il rifinanziamento per le misure adottate al fine dell'equiparazione della quarantena per Covid 19 alla malattia (per le assenze fino al 31 dicembre 2021), ai sensi dell'art. 8 del Decreto Fiscale. Inoltre, è stato stabilito per il

datore di lavoro il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS assenti per Covid-19 che non possono svolgere il lavoro in modalità agile fino a 600 euro per lavoratore (**art. 8, comma 1 lett. c**) del Decreto Fiscale, che introduce il nuovo comma 7-bis all'art. 26 del D.L. n. 18/2020 – convertito con modificazioni con L. n. 27/2020);

è stata confermata la possibilità per i lavoratori dipendenti o autonomi genitori di minori di 14 anni di astenersi dal lavoro nel caso in cui sia sospesa l'attività didattica o educativa del figlio per tutta o in parte la durata dell'infezione o per la quarantena disposta dalle autorità competenti (**art. 9 del Decreto Fiscale**).

Ulteriori provvedimenti del Decreto Fiscale hanno per oggetto:

- l'estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione nel periodo dal 1 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 (art. 2 del Decreto Fiscale)
- l'estensione della rateazione per i piani di dilazione di cui all'art. 19 del d.p.r. n. 602/1973 (art. 3 del Decreto Fiscale).

(Nota 1)

*Nuovo Allegato 1 del D.Lgs. 81/2008 prevede la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi, mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione, mancata formazione d addestramento, mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione nomina del relativo responsabile, mancata elaborazione piano operativo di sicurezza, mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto, mancanza di protezioni verso il vuoto, mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno, lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi, mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale), omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.*

*news e approfondimenti*

## SCARSA SICUREZZA E LAVORO NERO, SI RISCHIA LA SOSPENSIONE DEL CANTIERE

*Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 ottobre 2021*

La realizzazione dei cantieri nei condomini per gli interventi previsti dal super bonus o per le facciate deve essere conforme alle norme del Dlgs 81/2008 sulla prevenzione degli incidenti sul lavoro. L'articolo 13 del DI 146/2021 **introduce una normativa assai stringente che sostituisce il testo vigente con il nuovo articolo 14 del Dlgs 81/2008 riguardante i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute dei lavoratori.**

### La sospensione

E' privilegiato l'intervento preventivo degli organi di vigilanza, piuttosto che quello sanzionatorio. Quindi i cantieri difformi alle norme di sicurezza possono essere sottoposti a un provvedimento di sospensione se l'Ispettorato nazionale del lavoro, direttamente o entro sette giorni dal ricevimento dei verbali da altre amministrazioni, accerti che nel cantiere:

- almeno il 10% dei lavoratori è stato impiegato senza la preventiva comunicazione dell'instaurazione dei rapporti di lavoro;
- sono accertate gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro indicate nell'allegato I del Dlgs 81/2008.

Entro 30 giorni si può fare ricorso (ma solo per le irregolarità di assunzione) all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, **il quale si pronuncia entro 30 giorni. Il provvedimento di sospensione decade con il decreto di archiviazione a seguito della conclusione del procedimento previsto dal Dlgs 758/1994 per le contravvenzioni.**

### Costi in più per il condominio

Ne consegue che, qualora l'Ispettorato del lavoro adotti il provvedimento di sospensione del cantiere mentre sono in corso lavori per il superbonus o per le facciate, le conseguenze per il condominio sono assai gravi.

La durata della sospensione, non di breve termine, incide direttamente sui costi del cantiere, per l'immobilizzazione dei ponteggi o dei materiali e

impedisce il pagamento delle opere mediante l'emissione dei Sal. Inoltre, se le violazioni sulla normativa di sicurezza non vengono rimosse dall'appaltatore, il provvedimento di sospensione del cantiere ha una durata di tale entità da impedire la realizzazione dell'opera ed il conseguimento dei benefici fiscali.

Tale situazione genera controversie giudiziarie in materia di inadempimento contrattuale: l'insicurezza sul lavoro costa caro al condominio appaltante.

*news e approfondimenti*

## EDILIZIA, CON IL NUOVO ACCORDO TRA MINISTERO E SINDACATI PARTONO L'OSSERVATORIO NAZIONALE E LE VERIFICHE SUL DURC DI CONGRUITÀ

*Giulio Benedetti, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 ottobre 2021*

In questi giorni si sta molto discutendo del nuovo DI 146/2021, che nel modificare il "Testo unico" della sicurezza sul lavoro n.81/2008, ha potenziato la macchina della vigilanza e l'applicazione della sospensione dell'attività d'impresa (articoli 13 e 14); in effetti, al di là di alcune questioni di fondo legate al rapporto tra prevenzione e repressione, il dato di fatto è che questo provvedimento arriva in un momento molto delicato della vita del Paese in cui gli ingenti incentivi finanziari messi in campo – superbonus 110, eccetera – da un lato stanno facendo lievitare gli appalti di opere edili mentre, dall'altro, si avverte il rischio che il trend infortunistico nei prossimi mesi possa ulteriormente peggiorare.

A tutto ciò si aggiunge anche il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) con le sue grandi sfide, tra cui il potenziamento infrastrutturale del Paese e, quindi, la realizzazione di opere pubbliche che pongono ancora di più al centro dell'attenzione il problema della salute e della sicurezza nei cantieri; per tale motivo il ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (Mims) e i sindacati edili – Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil – hanno siglato lo scorso 25 ottobre un importante accordo destinato ad avere un notevole impatto e che, per altro, arriva a ridosso della data di entrata in vigore della nuova disciplina sul Durc di "congruità".

### **In nuovo Osservatorio nazionale**

L'accordo del 25 ottobre 2021, infatti, rafforza la strada inaugurata con le intese già sottoscritte in precedenza – 11 dicembre 2020, 22 gennaio 2021 e 16 aprile 2021 – al fine sia di promuovere nuova occupazione che migliori standard per la salute e la sicurezza, dando vita alla nascita dell'Osservatorio nazionale presso il Mims, composto oltre che dai rappresentanti del Ministero anche da quelli delle principali stazioni appaltanti da esso vigilate (ad esempio, Rfi, Anas, Autorità portuali) e delle citate sigle sindacali firmatarie. All'Osservatorio è attribuita un'importante funzione di garanzia sulla concreta applicazione di quanto previsto dagli accordi, tra cui il rispetto del limite orario

giornaliero di otto ore, al fine di favorire il ricorso alla quarta o quinta squadra; il rischio che con l'intensificarsi delle attività nella realizzazione delle opere pubbliche si faccia un maggiore ricorso agli straordinari è concreto e, per tale motivo, puntare i riflettori sulla limitazione dell'orario di lavoro è una delle fondamentali azioni di prevenzione degli infortuni che, va ricordato, in un settore come quello dell'edilizia in molti casi sono gravi se non addirittura mortali.

Ma l'attività dell'Osservatorio non finisce qui; infatti, l'accordo prevede anche che dovrà verificare il costante mantenimento e completamento delle informazioni richieste dalla "Banca dati degli Esecutori", oltre che il rispetto delle misure introdotte dal Dl 77/2021, con particolare attenzione alla parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori dell'appaltatore e quelli dei subappaltatori e la corretta applicazione del Ccnl sottoscritto dalle già citate organizzazioni sindacali.

### **Durc di congruità: parte la campagna d'informazione e formazione**

All'Osservatorio, inoltre, è anche assegnato il compito di dare la massima informazione e formazione alle stazioni appaltanti, ai commissari governativi e ai Rup sulla nuova disciplina introdotta dal decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 25 giugno 2021, n.143, sul Durc di congruità, che entrerà in vigore dal prossimo 1° novembre; l'Osservatorio dovrà verificare inoltre, anche attraverso controlli a campione, il corretto utilizzo di questo nuovo strumento che, va ricordato, nasce con lo scopo deliberato di contrastare il dumping contrattuale e l'impiego di manodopera irregolare.

### **Formazione dei Rup**

Si segnala, infine, che l'accordo prevede anche l'implementazione della formazione prevista dal provvedimento "Pnrr Academy" destinato ai Rup che, va ricordato, in tale ambito giocano un ruolo fondamentale specie per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

*news e approfondimenti*

## L'ISPETTORATO GUADAGNA COMPETENZE E RISORSE

*Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 ottobre 2021*

Le misure approvate con il decreto fiscale pongono in chiara evidenza l'intervento del Governo ai fini del contenimento dei gravi infortuni sul lavoro. La bozza di decreto (non ancora in Gazzetta Ufficiale) opera in modo incisivo sull'annoso fenomeno del lavoro nero e sul rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accompagnato da un conseguente potenziamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con l'incremento di 1.024 nuovi ispettori e 90 Carabinieri. All'Inl viene inoltre restituita la competenza relativa alla vigilanza in materia di salute e sicurezza su tutti i luoghi di lavoro, in coordinamento con le aziende sanitarie locali, dopo che era stata trasferita alle Asl con l'articolo 27 del Dpr 616/1977. Dopo tale decisione, un primo "ripensamento" era avvenuto con il Dpcm 142/1997, con la restituzione della competenza all'Inl per i soli cantieri edili e coordinata dalla Asl.

Tutto ciò si accompagna con misure concrete per quanto riguarda il coordinamento della vigilanza anche mediante la ridefinizione dei compiti del Servizio informativo nazionale per la prevenzione (Sinp) che, benché previsto dall'articolo 8 del Dlgs 81/2008 (Testo unico salute e sicurezza sul lavoro), è rimasto finora inoperoso. In tale ambito, d'ora in avanti la gestione tecnica e informatica sarà gestita dall'Inail che avrà il compito di programmare e valutare le attività di vigilanza, prevedendo finalmente la costituzione di una banca dati alimentata dagli organi di vigilanza e dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito dei controlli sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Una ulteriore banca dati, utile anche ai fini della programmazione dell'attività di vigilanza, sarà alimentata dalle notifiche preliminari all'avvio di determinati cantieri, previste dall'articolo 99 del testo unico.

Vengono resi più incisivi e severi i provvedimenti sanzionatori già previsti dall'articolo 14 del Dlgs 81/2008 per «far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché per contrastare il lavoro irregolare». Fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti, con l'articolo 13 del decreto legge si prevede che per far scattare la sospensione dell'attività sia sufficiente il riscontro che almeno il 10% (anziché

20%) dei lavoratori (non necessariamente con rapporto di lavoro subordinato) presenti sul luogo di lavoro risulti occupato irregolarmente, nonché, a prescindere dal settore di intervento, ci si trovi di fronte alle gravi violazioni in materia di salute e sicurezza, riportate nel nuovo allegato I al testo unico, senza che debba più sussistere la reiterazione della violazione negli ultimi cinque anni.

Il provvedimento di sospensione sarà riferito alla parte dell'attività interessata dalle violazioni ovvero dell'attività alla quale sono addetti lavoratori che operano senza che siano stati formati o addestrati e/o sprovvisti dei dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (fattispecie 3 e 6 dell'allegato I).

È condizione per la revoca della sospensione:

- la regolarizzazione dei lavoratori occupati irregolarmente, anche dal punto di vista della salute e sicurezza (ad esempio visite mediche obbligatorie) e pagamento di una somma aggiuntiva di 2.500 euro fino a cinque lavoratori irregolari e di 5.000 euro ove risultino impiegati più di cinque;
- ripristino delle regolari condizioni di lavoro in caso di accertate violazioni all'allegato I e il pagamento di una somma aggiuntiva finora non prevista (da 2.500 a 3.000 euro) corrispondente a ciascuna delle ipotesi ivi contenute.

Le somme aggiuntive riportate anche nella tabella a fianco sono raddoppiate nelle ipotesi di recidiva, cioè nei casi in cui nei cinque anni precedenti al provvedimento di sospensione, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento analogo. La sospensione non trova applicazione ove sia occupato un solo lavoratore in modo irregolare.

Il provvedimento di sospensione viene tempestivamente comunicato all'Anac e al ministero delle Infrastrutture. Quest'ultimo adatterà nei confronti dell'impresa il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nell'ipotesi di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nell'ipotesi di lavoro irregolare.

I sopracitati poteri di sospensione sono devoluti all'Ispettorato del lavoro e, per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, anche alle aziende sanitarie locali.

*news e approfondimenti*

## SICUREZZA, LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ SARÀ SELETTIVA

Valentina Melis e Gabriele Taddia, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 18 ottobre 2021

Più poteri e più risorse all'Ispettorato nazionale del lavoro. Più scambio di informazioni e dati tra Inail, Ispettorato, Inps e Asl. Sanzioni inasprite per chi viola le regole sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono questi i punti cardine dell'intervento del Governo per aumentare la sicurezza sul lavoro e ridurre gli infortuni (quelli mortali, da gennaio ad agosto, sono stati 722).

Il decreto su fisco e lavoro approvato venerdì dal Consiglio dei ministri innanzitutto dà più poteri e competenze all'Ispettorato nazionale del lavoro, che affiancherà le Asl nel coordinare le attività ispettive. Ci sarà un investimento nel personale (1.024 nuove assunzioni, che portano a 2.100 i nuovi ingressi previsti all'Inl) e nelle attrezzature (3,7 milioni nel biennio 2022/2023 per strumenti informatici). Aumenta anche il personale dei Carabinieri che supportano l'attività di vigilanza dell'Inl, da 570 a 660 unità dal 1° gennaio 2022.

In più si punta a rafforzare lo scambio di dati tra gli enti che vigilano sulla sicurezza: il Sinp, il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, dovrà diventare una banca dati condivisa. Un passo fondamentale, se si considera che gli ispettori dell'Inl oggi non accedono alle banche dati Inps e Inail: per pianificare meglio i controlli, i dati - ad esempio quelli sulla regolarità contributiva- sono invece essenziali.

Dal punto di vista sostanziale, le modifiche di maggiore impatto per imprese e lavoratori sono rappresentate dalla riscrittura dell'articolo 14 del Dlgs 81/2008, il Testo unico sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: non la rivoluzione che ci si aspettava, ma un inasprimento dei possibili provvedimenti che possono essere adottati per mettere un freno al lavoro irregolare e alle violazioni che possono creare pericolo per l'incolumità dei lavoratori.

In primo luogo, è abbassata dal 20% al 10% la quantità di lavoratori irregolari (cioè senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro), per la quale l'attività oggetto di controllo deve essere sospesa con provvedimento dell'Inl.

La sospensione viene, inoltre, disposta in caso di gravi violazioni delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro individuate nell'allegato I del decreto. Lo stesso allegato era già richiamato anche nella precedente versione dell'articolo 14; nella nuova versione è stata aggiunta come violazione che può portare alla sospensione dell'attività l'omessa vigilanza sulla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, ed è stata eliminata la mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

Una novità rilevante introdotta dalla riformulazione dell'articolo 14 consiste nel fatto che sembra essere eliminata la discrezionalità rispetto all'adozione del provvedimento di interdizione: nell'attuale testo si dice espressamente che l'Ispettorato adotta un provvedimento di sospensione, mentre nella precedente era indicato che gli organi competenti «possono» adottare un provvedimento di sospensione.

### **Sospensione e violazioni**

La sospensione è disposta ora in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni previste dai numeri 3 e 6 dell'allegato I. Cioè: mancata formazione e addestramento dei lavoratori, mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile, mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza (Pos), mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto. Nella versione precedente dell'articolo 14 la sospensione riguardava in generale l'attività imprenditoriale, senza alcuna limitazione.

Ancora di maggior impatto è l'ulteriore novità introdotta dal decreto legge: infatti, per l'adozione del provvedimento di sospensione, è stato eliminato il requisito della reiterazione delle gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro. Reiterazione che si realizzava quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza, ottemperata dal contravventore, o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commetteva più violazioni della stessa indole. La reiterazione costituiva il presupposto per la legittima interdizione dell'attività.

Ora, anche nell'immediatezza della prima grave violazione e senza reiterazione, l'Ispettorato adotterà il provvedimento di sospensione dell'attività o della parte di questa che ha manifestato le gravi criticità. È la modifica più

incisiva perché fornisce agli organi di controllo un ulteriore strumento per contrastare le situazioni di potenziale pericolo.

Sono stati, infine, aumentati gli importi delle somme che dovranno essere pagate dall'imprenditore che si renda responsabile delle gravi violazioni individuate nell'allegato I, in aggiunta alle sanzioni penali o amministrative già previste dalle disposizioni oggi in vigore. Solo con la regolarizzazione della posizione dei lavoratori non risultanti dalle scritture e con la rimozione delle irregolarità in materia di sicurezza sul lavoro, l'imprenditore potrà chiedere la revoca del provvedimento di sospensione, con il pagamento anticipato del 20% (e non più 25%) della somma aggiuntiva dovuta.

*news e approfondimenti*

## COVID E INFORTUNIO SUL LAVORO: LE INDICAZIONI DELL'INAIL

*Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Guida al Lavoro", 15 ottobre 2021, n. 41, pp.10-12*

L'Inail fornisce chiarimenti in merito a infezione da Covid, rapporto di lavoro e **infortunio**, in particolare relativamente alla gestione del periodo di inabilità temporanea assoluta da **infortunio** Covid-19 e ai criteri medico-legali per la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2

Qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune Inps, può essere ritenuta utile ai fini certificativi di **infortunio**.

Questa la conclusione cui è pervenuta la Sovrintendenza sanitaria centrale dell'Inail che rende note due raccomandazioni (5/2020 e 8/2020), emanate nel corso del 2020, diffuse il 4 ottobre 2021 e oggi in parte da aggiornare alla luce delle nuove indicazioni del Ministero della salute.

I temi toccati riguardano il rapporto infezione da covid, rapporto di lavoro e **infortunio**, e in particolare le due raccomandazioni offrono chiarimenti:

sulle modalità di conferma diagnostica dell'infezione da SARS-CoV-2;

sulla durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) negli infortuni da COVID-19;

sui criteri medico-legali da adottare per il riconoscimento del nesso causale e la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2.

### **Covid e infortunio sul lavoro**

Prima di addentrarci nelle istruzioni fornite dall'Inail vediamo cosa ha previsto la legislazione emergenziale nel 2020 a seguito della situazione pandemica.

L'infezione contratta dal lavoratore in determinati casi può essere considerata non come malattia ma come **infortunio** sul lavoro con l'applicazione di tutte le relative regole.

L'art. 42 D.L. 18/2020 conv. L. 27/2020 ha previsto questa fattispecie e ha dettato le seguenti regole:

nel caso di **infortunio** (anche in itinere) per coronavirus il medico certificatore deve predisporre e trasmettere telematicamente la prescritta certificazione medica;

il datore di lavoro deve presentare la denuncia di **infortunio** nei termini ordinari, dal momento della conoscenza positiva dell'avvenuto contagio;

i predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico.

I casi specifici, legati alla mansione, in cui può verificarsi o si presume si possa verificare l'**infortunio** sono i seguenti:

operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico e per i quali vige la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus;

altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza, quali in via esemplificativa, ma non esaustiva: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari;

altri casi, anch'essi meritevoli di tutela, nei quali manca però l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi "gravi precisi e concordanti" tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice (ad es. il contagio sul posto di lavoro da parte di chi non rientra nelle prime due categorie, ad opera di altro collega).

Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. La prestazione copre i periodi di quarantena nonché quello eventualmente successivo dovuto al prolungamento della malattia che determina inabilità temporanea assoluta (INAIL nota 17 marzo 2020 – circ. 22/2020).

La tutela INAIL opera anche nel caso di contagio da coronavirus contratto durante il tragitto casa-lavoro (INAIL circ. 13/2020).

## ULTIME INDICAZIONI DEL MINISTERO DELLA SALUTE SUL RIENTRO AL LAVORO

<p>Va però detto che la più recente circolare dell'11 agosto 2021 del Ministero della salute indica criteri diversi rispetto al concetto di persona guarita dal SAR COV 2 e quindi in grado di essere riammesso in comunità dopo una fase di isolamento dopo la necessaria verifica. Infatti, la raccomandazione 5/2020 cita le indicazioni ministeriali del 29 febbraio 2020 che nel corso di un anno e mezzo sono state aggiornate più volte alla luce sia per l'azione delle varianti al ceppo originario del virus, sia della avanzata fase vaccinale in corso.</p>		
<p>In pratica il Ministro della salute, forte dei pareri del CTS, ha offerto il seguente quadro di rientro in comunità e quindi al lavoro con cessazione dell'eventuale stato di <b>infortunio</b> sul lavoro:</p>		
	Durata Isolamento	Tampone
<b>Asintomatici</b> risultati positive a variante non Beta	Almeno 10 giorni	Al termine, Tampone molecolare o antigenico negativo
<b>Sintomatici</b> positivi a variante non Beta	Almeno 10 giorni dall'insorgere dei sintomi	Al termine, Tampone molecolare o antigenico negativo, dopo 3 giorni senza sintomi
Casi di long Covid (tampone positivo senza sintomi da almeno 7 giorni)	Può cessare dopo 21 giorni dal termine del 7° giorno	//
Casi di Covid con variante Beta	<p><b>Asintomatici:</b> 10 gg isolamento più test molecolare negativo</p> <p><b>Sintomatici:</b> 10 gg isolamento (di cui ultimi 3 senza sintomi) più test molecolare negativo</p> <p><b>Long Covid:</b> test molecolare negativo</p>	

## La presunzione semplice di origine professionale

La presunzione semplice di origine professionale del contagio da Covid è riferita dall'Inail alla categoria dei sanitari nonché ad altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza. L'Inail con la circ. 13/2020 ha fatto alcuni esempi: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc.

Tuttavia, in base alla raccomandazione 8/2020, la presunzione semplice non elimina la necessità che l'istruttoria medico - legale contempli, caso per caso, le seguenti verifiche:

1. qualificazione del livello di rischio dell'attività lavorativa effettivamente svolta (evidenze tecnico-scientifiche, casistica);
2. corrispondenza tra lo svolgimento in concreto dell'attività lavorativa e la categoria generale richiamata (momento di verifica fondato su: dettaglio di luogo e tempi di lavoro; analisi dei compiti e delle mansioni effettivamente prestati; rilievo dell'anamnesi; informazioni formalmente pervenute dal datore di lavoro; risultanze di eventuali indagini ispettive sull'adozione delle misure di contenimento);
3. coincidenza tra dato epidemiologico territoriale e picco epidemico-pandemico e contagio (tempi di latenza sintomatologica-incubazione). Analogamente rileva il criterio epidemiologico aziendale, relativo alla presenza di altri lavoratori sul medesimo luogo di lavoro contagiati per esposizione riconducibile all'attività lavorativa (anche in questo caso con valutazione del criterio cronologico e del periodo di latenza);
4. prova contraria.

In quest'ultimo caso l'istruttoria dovrà accertare l'interferenza di fattori o cause esterne al rapporto di lavoro, quali:

- presenza di contagi familiari (con valutazione del criterio cronologico e del periodo di latenza);
- modalità di raggiungimento del luogo di lavoro, che potrebbe non giustificare il contagio professionale [sia per **infortunio** in occasione di lavoro e tanto più per quello in itinere (durante gli spostamenti da e per il luogo di lavoro, il luogo di abituale consumazione dei pasti, etc.).

Inoltre, la presenza dell'elevato rischio professionale nei casi citati potrà essere neutralizzata dal fatto che il lavoratore ha in realtà svolto la prestazione da remoto.

Il mancato inserimento nell'elenco delle categorie lavorative a elevato rischio non preclude tuttavia, ne pregiudica in alcun modo l'ammissione del caso a tutela, anche quando ci si trovi in una condizione di solo rischio generico aggravato.

## DENUNCIA DI INFORTUNIO

Una precisazione rispetto agli adempimenti del datore di lavoro, precisazioni tra l'altro fornite di recente dall'Inail stesso.

Trattandosi di **infortunio** sul lavoro, l'evento contagio da Covid obbliga il datore di lavoro a procedere alla denuncia di **infortunio** all'Inail entro 2 giorni.

Nel caso di **infortunio** da contagio/infezione **infortunio** da Covid-19 la violazione dell'obbligo di presentazione della denuncia si presuppone che il datore di lavoro sia a conoscenza che l'evento è qualificabile come **infortunio** sul lavoro anziché come malattia di competenza dell'Inps. Pertanto, il termine decorre sempre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti della prima certificazione medica di **infortunio** che attesta che l'astensione assoluta dal lavoro è riconducibile al contagio (Inail circ. 24/2021).

## Durata del periodo di inabilità temporanea

Secondo la raccomandazione 5/2020, il periodo di **infortunio** temporaneo assoluto (ITA) va regolarizzato nel momento in cui i dati clinici e strumentali e/o laboratoristici consentono la conferma diagnostica di infezione da COVID-19.

Il periodo di ITA inizierà a decorrere dal momento in cui è attestato l'inizio dell'astensione lavorativa, anche quando quest'ultima sia riferibile a quadro sindromico non specifico (ad esempio, un'affezione simil-influenzale), successivamente ricondotto a malattia COVID-19.

Pertanto, da quando sono iniziati i primi sintomi riconducibili al Covid (certificati da un comune certificato medico) e successivamente confermata da un tampone positivo, inizierà il decorso dell'ITA.

La definizione (cioè il termine) del periodo di ITA avverrà, quando l'infortunato è risultato asintomatico e negativo a due test molecolari, confortati in tal senso dai criteri forniti dal Ministero della salute.

Nel caso in cui vi sia ricomparsa dei sintomi dopo il secondo tampone negativo, se il primo periodo di ITA non è stato ancora definito, si procederà al prolungamento dello stesso sino alla risoluzione della sintomatologia e alla nuova negativizzazione del soggetto.

Qualora, invece, la ricomparsa dei sintomi avvenga a distanza di tempo dalla chiusura del primo periodo di ITA, si dovrà procedere all'apertura di un incarico di ricaduta ovvero di un nuovo incarico base, nel caso si trattasse di recidiva.

sentenze

## LO STILE DI VITA INCOMPATIBILE CON LA MALATTIA PUÒ PORTARE AL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE

*Marcello Floris e Valentina Pomares, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 novembre 2021*

Lo svolgimento di un'attività che ritarda la guarigione e viola il dovere di correttezza. Chi non ha il green pass non può chiedere il certificato dopo il controllo.

Può accadere che il datore di lavoro sia indotto a sospettare che la malattia del dipendente sia simulata. Si pensi, ad esempio, al caso in cui quest'ultimo richieda di usufruire di periodi di malattia a ridosso del weekend o in prossimità di ferie o permessi. In questi casi, in linea generale, l'articolo 5 della legge 300/1970 vieta al datore di lavoro di svolgere accertamenti su infermità e infortunio del dipendente, con facoltà di controllo delle assenze solo tramite gli istituti previdenziali competenti.

La Cassazione a più riprese ha confermato che il datore di lavoro può legittimamente far seguire da un investigatore privato il dipendente che si mette in malattia per accertare che la stessa sia vera. La ragione risiede nel fatto che, in caso di dubbio, l'utilizzo di un'agenzia investigativa è volto ad accertare circostanze di fatto che dimostrano l'insussistenza della malattia e l'inidoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità in grado di giustificare l'assenza. Non si tratta di una verifica di carattere sanitario ma, al contrario, di un accertamento di circostanze di fatto che consentono di contestare le risultanze delle certificazioni mediche prodotte dal lavoratore. La simulazione dello stato di malattia è idonea a indurre in errore tanto l'ente previdenziale, quanto il datore di lavoro circa la spettanza dell'indennità di malattia, creando un ingiusto profitto per il dipendente e, contestualmente, un danno patrimoniale per l'Inps e per l'azienda e integrando pertanto una condotta palesemente illecita.

Il potere di verifica dell'azienda è soggetto a limiti ulteriori rispetto a quelli imposti dalla legge. La giurisprudenza di merito ha ad esempio annullato il licenziamento intimato al dipendente per simulazione della malattia laddove tale circostanza è stata desunta da una mera presunzione (nel caso di specie

erano state utilizzate delle foto pubblicate nel profilo Facebook del dipendente, relative alla partecipazione ad un evento musicale durante la malattia). In tale contesto infatti, è stato precisato che il controllo delle assenze può essere effettuato solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti. Nello stesso senso deve leggersi anche il recentissimo orientamento giurisprudenziale secondo cui è illegittimo il licenziamento del dipendente, spesso assente, che rifiuta l'accertamento tecnico preventivo (Atp) sul proprio stato di salute. L'Atp infatti è uno strumento introdotto per deflazionare il contenzioso in materia previdenziale, che non deve invece essere utilizzato dal datore di lavoro per controllare lo stato di salute dei propri dipendenti, dovendo ricorrere invece ai controlli tramite gli istituti competenti.

sentenze

## POSSIBILE IL RISARCIMENTO DEL DATORE DI LAVORO PER L'INFORTUNIO NON DOVUTO A VIOLAZIONI DI OBBLIGHI SPECIFICI

Paola Rossi, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 25 ottobre 2021

### **In breve**

*L'imprenditore deve approntare tutte le misure di protezione anche dettate soltanto dalla comune esperienza e non dalla legge.*

L'onere processuale di allegazione a carico del lavoratore, che chiama in causa il datore per l'infortunio subito durante l'espletamento della propria mansione, ha una diversa "intensità" a seconda che si affermino violati specifici obblighi di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro o forme di protezione non codificate, ma ricavabili dalla comune esperienza. Infatti, a norma dell'articolo 2087 del Codice civile la parte datoriale deve "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".

Così la Corte di cassazione, con la sentenza n. 29909/2021, ha accolto il ricorso del lavoratore di Trenitalia che - pur avendo rispettato la distanza di sicurezza - era stato colpito da schegge metalliche originate dalla frenata del treno di cui doveva prendere la conduzione. I giudici di merito avevano ritenuto inesistente - o comunque non provato - l'inadempimento dell'impresa in materia di sicurezza lavoro, poiché il dipendente aveva subito un danno equiparabile a quello che avrebbe potuto soffrire qualsiasi normale viaggiatore e, soprattutto non avrebbe indicato quale comportamento doveroso aveva violato l'impresa al di là dell'indicazione di rispettare la distanza dalla motrice e dai vagoni come indicato dalla linea gialla correttamente apposta dall'impresa e rispettata dal lavoratore nel caso concreto. La Cassazione chiarisce che l'onere di allegazione della parte attrice danneggiata durante l'attività lavorativa - sui profili di colpa e di indicazione della condotta che il datore di lavoro avrebbe dovuto tenere e, invece, si ritiene violata - è meno pregnante se la violazione non riguarda specifici obblighi. Anzi, in tal caso è onere del datore di lavoro dimostrare che non manchi la previsione da parte propria di tutte le dovute prescrizioni di sicurezza che derivano, non solo da obblighi imposti dalla legge, ma anche dall'esperienza storica maturata all'interno di determinati cicli

produttivi o di somministrazione di servizi.  
*sentenze*

## IL DATORE DI LAVORO DEVE PREVENIRE ANCHE L'ERRORE DEL LAVORATORE

*Flavia Maria Cannizzo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 ottobre 2021*

L'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro comporta l'obbligo di proteggere l'incolumità del lavoratore anche da infortuni derivanti dalla negligenza, impudenza e imperizia di questi, dovendosi dimostrare nel giudizio conseguente all'evento l'aver messo in atto ogni precauzione idonea a scongiurare anche eventi ascrivibili a disattenzioni ed errori del lavoratore.

Questo quanto da ultimo stabilito dalla Corte di cassazione nell'ordinanza n. 26165 del 27 settembre 2021 con riferimento al caso di un operaio impiegato alle dipendenze di una cooperativa di lavori edili nell'ambito di un appalto, rimasto vittima di infortunio per aver erroneamente maneggiato delle lamiere in cantiere.

La vicenda processuale, che ha visto le parti coinvolte in un lungo processo di merito davanti alle corti di Bologna, prende le mosse dall'evento di infortunio avvenuto il 10 giugno 2008, nel corso del quale il lavoratore, per una disattenzione nello svolgimento del lavoro, aveva movimentato delle lamiere in cantiere senza porsi alle distanze di sicurezza prescritte. Archiviato il processo penale a carico delle parti datoriali e committenza, il Tribunale, prima, e la Corte d'appello, poi, su ricorso del lavoratore e di Inail in regresso, avevano ritenuto l'evento ascrivibile a colpa esclusiva del lavoratore (sulla scorta della giurisprudenza formatasi in tema di condotta cosiddetta "abnorme" e "rischio elettivo") e, pertanto, rigettato tutte le domande proposte contro datore di lavoro e committenza.

Senonché, i giudici di legittimità, investiti della questione, ne danno una diversa e più complessa lettura.

Riferisce la Cassazione che l'obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro (avente fonte nell'articolo 32 della Costituzione, oltre che nell'articolo 31 della Carta di Nizza, e declinato nell'articolo 2087 del Codice civile e nel Testo Unico n. 81/2008) impone di adottare non solo le misure dettate dalla specifica attività esercitata, ma anche tutte le misure precauzionali che si rendano in concreto necessarie per la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore. Tra le misure in concreto necessitate, devono ricomprendersi anche quelle utili a

tutelare il lavoratore anche da incidenti derivanti dalla sua stessa imprudenza e imperizia.

Sicché, in conformità a un orientamento formatosi nel tempo sul punto (Cass. n. 16026 del 2018, Cass. n. 789 del 2017, Cass. n. 27127 del 2013), «la dimensione dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro comporta che questi sia tenuto a proteggere l'incolumità dei lavoratori e a prevenire anche i rischi insiti nella possibile negligenza, imprudenza, imperizia dei medesimi nell'esecuzione della prestazione, dimostrando di aver posto in essere ogni precauzione a tal fine idonea». Pertanto, nel caso di specie, la condotta colposa del lavoratore non può avere effetti esimenti, laddove non sia dimostrato che l'imprenditore abbia adottato misure idonee a prevenire – nella specie – il rischio di movimentazione, anche disattenta e anche negligente, delle lamiere in cantiere.

Non essendo stata fornita tale prova, la sentenza è stata così cassata con rinvio per la decisione in conformità ai principi di diritto enunciati.

*L'esperto risponde*

■ **Allertamento: sì a dispositivi per chi lavora «in solitario»**

*Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde" del 18 ottobre 2021*

**LA DOMANDA**

Sono un consulente della sicurezza e tra i miei clienti ci sono anche amministrazioni comunali. Un dirigente, incaricato della gestione della biblioteca, mi chiede come comportarsi nei confronti del bibliotecario, che, per la natura del suo lavoro, trascorre molto tempo da solo (il cosiddetto "lavoro in solitario") o dell'operatore ecologico, che, date le ridotte dimensioni del Comune, lavora anch'egli da solo. Dal punto di vista normativo è ovviamente necessario predisporre una procedura affinché, in casi di pericolo o di urgenze, possano essere chiamati i soccorsi. È possibile dotare i lavoratori di un dispositivo di allertamento?

**LA RISPOSTA**

Si definisce "lavoro in solitario" quello svolto da un lavoratore in completa autonomia, isolato da altri lavoratori, all'esterno o all'interno dell'azienda.

Il lavoro in solitario è vietato solo in particolari casi, come, per esempio, l'attività entro ambienti sospetti di inquinamento o confinati. Quindi, le prestazioni lavorative presentate nel quesito possono essere espletate anche in solitario. In queste circostanze, però, il datore di lavoro deve tenere conto che - in caso di situazioni d'emergenza (malori, infortuni eccetera) - il lavoro in solitario espone il lavoratore al rischio aggiuntivo derivante dalla difficoltà di rintracciamento da parte dei colleghi o di segnalazione della propria situazione, affinché possano essere prestati tempestivamente i soccorsi. Pertanto, è necessario che il datore, tenendo conto anche dell'obbligo normativo derivante dall'articolo 15 del Dlgs 81/2008 (Misure generali di tutela), preveda e metta in atto una specifica procedura. Questa procedura, per esempio, può prevedere il contatto periodico con un altro soggetto, così che, nel caso in cui venisse a mancare il contatto all'orario prestabilito, quest'ultimo possa dare l'allarme in modo da procedere all'intervento di emergenza. A tale procedura, però, è opportuno affiancare anche l'utilizzo di dispositivi specifici ampiamente disponibili sul mercato, in grado di segnalare immediatamente situazioni di emergenza o posture particolari del lavoratore, attivabili sia direttamente dal lavoratore stesso (chiamata di soccorso) che automaticamente, al rilevamento di una posizione orizzontale o di immobilità. In alternativa all'acquisto dello specifico dispositivo si può optare

per l'installazione di apposite applicazioni sugli smartphone (anche scaricabili gratuitamente dal web). Questi ultimi sono infatti dotati di tre accelerometri (uno per asse) che permettono di determinare come vengono mossi, e le applicazioni in questione utilizzano tale funzionalità in modo da rilevare determinate angolazioni del corpo o la sua immobilità. Una volta rilevate situazioni che rimandano, per esempio, a una posizione supina, viene attivata una chiamata di soccorso, che permette anche di identificare il luogo in cui si trova il lavoratore.

### ■ **Piano operativo di sicurezza, non è richiesta la data certa**

*Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde" del 18 ottobre 2021*

#### **LA DOMANDA**

Sono il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) di una impresa edile operante prevalentemente nell'ambito degli appalti pubblici di lavori. Durante una visita ispettiva in cantiere da parte dell'organismo di vigilanza, è stata contestata la mancanza di data certa nel piano operativo di sicurezza (Pos). A me risulta che la data certa sia richiesta solo per il documento di valutazione dei rischi (Dvr), e non per il Pos. È così?

#### **LA RISPOSTA**

Il documento di valutazione dei rischi (Dvr) è un elaborato il cui obbligo è sancito per tutte le imprese, comprese quelle edili, mentre il piano operativo di sicurezza (Pos) è il documento programmatico che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice, già tenuto a compilare il proprio Dvr riguardante tutte le attività d'impresa, «redige in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a), i cui contenuti sono riportati nell'Allegato XV» (articolo 89, comma 1, lettera h, del Dlgs 81/2008). Il riferimento all'articolo 17, comma 1, lettera a, del Dlgs 81/2008 non va inteso come la richiesta dell'applicazione delle medesime regole previste dall'articolo 28 del medesimo provvedimento anche al Pos, ma semplicemente come la contestualizzazione dell'analisi e valutazione dei rischi propri e dell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione nello specifico cantiere, anche sulla base delle previsioni del piano di sicurezza e coordinamento. L'apposizione della data certa sul Dvr - o, in alternativa, la firma congiunta di datore di lavoro, responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, Rls/t (si veda l'articolo 28, comma 2, del Dlgs 81/2008) - ha essenzialmente l'obiettivo di definire con certezza il momento della redazione di questo documento. Per quanto riguarda il Pos,

già l'articolo 101, comma 3, del Dlgs 81/2008 prevede che «prima dell'inizio dei lavori ciascuna impresa esecutrice trasmette il proprio piano operativo di sicurezza all'impresa affidataria, la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al coordinatore per l'esecuzione. I lavori (dell'impresa, ndr) hanno inizio dopo l'esito positivo delle suddette verifiche che sono effettuate tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dall'avvenuta ricezione». Inoltre, il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione (Cse), dovendo procedere alla verifica d'idoneità del Pos dell'impresa esecutrice prima dell'inizio dei lavori della stessa, fissa, dando evidenza documentale di tale attività, un altro preciso momento temporale, che testimonia l'avvenuta redazione di tale documento a una ben precisa data anteriore all'inizio dei lavori. Risulta evidente, quindi, che è possibile individuare con semplicità il momento temporale in cui il Pos è stato già redatto, rendendo così inutile l'apposizione della data certa su questo documento. In conclusione, si può affermare che l'obbligo della data certa sul Pos non solo non è espressamente richiesto dalla legge, ma è anche inutile ai fini dell'accertamento della sua effettiva redazione prima dell'inizio dei lavori in cantiere da parte dell'impresa.

### ■ **Rls, la laurea non esonera dalla frequenza del corso**

*Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde" del 18 ottobre 2021*

#### **LA DOMANDA**

Dovrei frequentare un corso per Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) di 32 ore, in quanto sono stato eletto rappresentante dei lavoratori in azienda. Avendo conseguito una laurea triennale in Scienze politiche e relazioni internazionali, e una laurea magistrale in Studi giuridici europei, posso esserne esonerato?

#### **LA RISPOSTA**

Il legislatore non ha previsto alcuna forma di esenzione dal percorso formativo previsto dall'articolo 37, comma 11, del Dlgs 81/2008 per la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) in base al titolo di studio posseduto. Pertanto, il lettore dovrà frequentare lo specifico corso di formazione nel rispetto delle modalità, della durata e dei contenuti minimi fissati dal Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro) del settore dell'impresa in cui svolge la propria attività lavorativa, e dei contenuti minimi indicati dal citato comma 11. Nel caso specifico, anche se il lettore ha una preparazione giuridica ben superiore a quella conseguibile in virtù del corso, egli deve acquisire pure le competenze di base riguardanti l'area tecnica,

organizzativa, relazionale e sanitaria che ne sono parte integrante, in modo da espletare al meglio le proprie funzioni di RIs.

*Rassegna normativa*

**(G.U. 3 novembre 2021, n. 262)**

**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 agosto 2021**

Approvazione delle linee guida per la predisposizione del piano di emergenza esterna e per la relativa informazione della popolazione per gli impianti di stoccaggio e trattamento dei rifiuti. (21A05813)

(G.U. 7 ottobre 2021 n. 240)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 settembre 2021**

Proroga di ulteriori dodici mesi dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nel mese di agosto 2020 nel territorio delle Province di Belluno, di Padova, di Verona e di Vicenza. (21A05918)

(G.U. 8 ottobre 2021 n. 241)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 settembre 2021**

Proroga di ulteriori sei mesi dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 20 e 21 dicembre 2019 nel territorio della Regione Liguria. (21A05919)

(G.U. 8 ottobre 2021 n. 241)

**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 ottobre 2021**

Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale. (21A06125)

(G.U. 14 ottobre 2021 n. 246)

**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 ottobre 2021**

Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante: «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"». (21A06126)

(G.U. 14 ottobre 2021 n. 246)

**GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI****DELIBERA 22 luglio 2021**

Avvertimento alla Regione Sicilia in merito all'uso delle certificazioni verdi COVID-19. (Provvedimento n. 273). (21A06013)  
(G.U. 14 ottobre 2021 n. 246)

**MINISTERO DELL'INTERNO****DECRETO 8 ottobre 2021**

Definizione dei requisiti per l'assegnazione e delle modalita' di erogazione del riparto del fondo con una dotazione di 10 milioni di euro, per l'anno 2021, finalizzato a sostenere le piccole e medie citta' d'arte e i borghi particolarmente colpiti dalla diminuzione dei flussi turistici dovuta all'epidemia di COVID-19. (21A06124)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA****DECRETO 28 settembre 2021**

Definizione delle procedure di evidenza pubblica da avviarsi per l'assegnazione delle risorse finanziarie previste per l'attuazione degli interventi relativi all'Investimento 1.1, Missione 2, Componente 1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la realizzazione di nuovi impianti di gestione dei rifiuti e l'ammodernamento di impianti esistenti. (21A06015)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI****DECRETO 7 ottobre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia dal 3 al 4 luglio 2021. (21A06016)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI****DECRETO 7 ottobre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Calabria dal 21 al 23 novembre 2020. (21A06017)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI**

**DECRETO 7 ottobre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Molise dal 16 al 19 luglio 2021. (21A06018)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI  
DECRETO 7 ottobre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia dal 17 al 28 giugno 2021.  
(21A06019)  
(G.U. 15 ottobre 2021 n. 247)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA'  
SOSTENIBILI****DECRETO 17 agosto 2021**

Assegnazione delle risorse alle città portuali per le mancate entrate in conseguenza del calo del traffico crocieristico a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A06002)  
(G.U. 16 ottobre 2021 n. 248)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 5 ottobre 2021**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza delle precipitazioni nevose verificatesi nei giorni dal 31 dicembre 2020 all'11 gennaio 2021 nel territorio dei comuni colpiti delle Province di Lucca e di Pistoia. (21A06239)  
(G.U. 20 ottobre 2021 n. 251)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 5 ottobre 2021**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nel mese di dicembre 2019 del territorio della Provincia di Messina e del Comune di Altofonte, in Provincia di Palermo. (21A06240)  
(G.U. 20 ottobre 2021 n. 251)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA  
PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 1 ottobre 2021**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che hanno interessato il territorio della Regione Veneto a partire dal mese di ottobre 2018. (Ordinanza n. 799). (21A06238)

(G.U. 20 ottobre 2021 n. 251)

### **DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 agosto 2021**

Riparto del Fondo per i contenziosi connessi a sentenze esecutive relative a calamita' o cedimenti, per l'anno 2020. (21A06143)

(G.U. 251 ottobre 2021 n. 252)

### **ISPETTORATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA NUCLEARE E LA RADIOPROTEZIONE COMUNICATO**

Operativita' del Sistema di registrazione sulle sorgenti di radiazioni ionizzanti e sui rifiuti radioattivi. (21A06281)

(G.U. 22 ottobre 2021 n. 253)

### **MINISTERO DELLA SALUTE ORDINANZA 22 ottobre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A06358)

(G.U. 23 ottobre 2021 n. 254)

### **MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA DECRETO 22 settembre 2021**

Misure per l'incentivazione della vendita di prodotti sfusi o alla spina. (21A06313)

(G.U. 23 ottobre 2021 n. 254)

### **MINISTERO DELL'INTERNO DECRETO 14 ottobre 2021**

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per gli edifici sottoposti a tutela ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, aperti al pubblico, contenenti una o piu' attivita' ricomprese nell'allegato I al decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151, ivi individuate con il numero 72, ad esclusione di musei gallerie, esposizioni, mostre, biblioteche e archivi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (21A06278)

(G.U. 25 ottobre 2021 n. 255)

### **MINISTERO DELL'INTERNO DECRETO 3 settembre 2021**

Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (21A06349)  
(G.U. 29 ottobre 2021 n. 259)

### **MINISTERO DELL'INTERNO COMUNICATO**

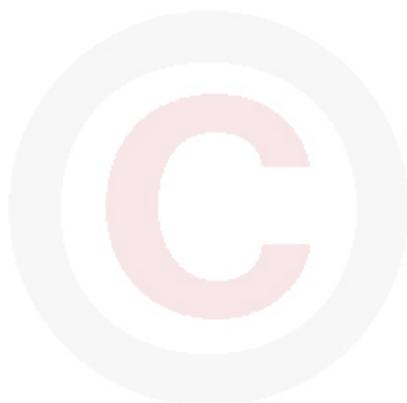
Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A06371)  
(G.U. 29 ottobre 2021 n. 259)

### **MINISTERO DELLA SALUTE ORDINANZA 28 ottobre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A06515)  
(G.U. 30 ottobre 2021 n. 260)

### **AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO DETERMINA 2 novembre 2021**

Modifica dello schema posologico e conferma del regime di fornitura del vaccino anti COVID-19 «Spikevax» approvato con procedura centralizzata. (Determina n. 144/2021). (21A06568)



**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.