



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Dicembre 2021**

Fondazione Rubes Triva



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



WEBINAR "COSTRUIAMO ASSIEME LA PREVENZIONE"

3 FEBBRAIO 2022

[LINK PER LE CONSIDERAZIONI E LE ISCRIZIONI](#)

FESTIVAL INTERNAZIONALE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

URBINO 4, 5, 6 MAGGIO 2022

[IL SITO DEL FESTIVAL](#)



Nell'ambito del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, organizzato dalla Fondazione Rubes Triva di concerto con l'Università degli Studi di Urbino, dal 4 al 6 maggio 2022, dedicato all'approfondimento delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il tema del Festival - **"La sfida della prevenzione partecipata"** - sarà trattato e dibattuto in quattro sessioni dedicate. Si è inteso in tal modo accogliere l'appello delle Istituzioni a porre un argine al tragico fenomeno degli infortuni mortali e in generale degli incidenti sul lavoro, ponendo l'attenzione sulla partecipazione intesa come la nuova sfida della prevenzione. L'auspicio è, dunque, quello di realizzare un proficuo momento di incontro, approfondimento e riflessione che coinvolga le istituzioni, il mondo del lavoro e la società civile, rispettivamente a:

- Regolarità del lavoro e tutela della salute e sicurezza
- Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa
- Quale formazione per la salute e sicurezza?
- Quali possibili riforme?

Il contributo di tutti è fondamentale alla costruzione di un processo partecipato. Pertanto, tutte le considerazioni inviate mediante la piattaforma on-line **"Costruiamo assieme la prevenzione"**, del sito <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it> saranno raccolte, presentate e discusse nel **Webinar del 3 febbraio 2022**, e contribuiranno alla costruzione di un percorso condiviso, il cui approdo sarà il Festival di Urbino.

Si auspica la più ampia collaborazione del sistema nella diffusione del flyer in allegato, tramite tutti i canali di comunicazione disponibili, per dare avvio ad una mobilitazione nazionale e internazionale senza precedenti che ponga al centro del dibattito pubblico il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

NEWS E APPROFONDIMENTI**GREEN PASS CONSEGNATO ALL'AZIENDA SOLO SE SEMPLIFICA I CONTROLLI**

Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 9 dicembre 2021

5

BANDO ISI 2020, PUBBLICATE LE GRADUATORIE PROVVISORIE

Roberto Lenzi, *Il Sole 24 ORE*, estratto da "Norme&Tributi", 9 dicembre 2021

7

VIA AL SUPER GREEN PASS:**DOVE, COME E QUANDO SERVE IL CERTIFICATO FORTE**

Marisa Marraffino, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Primo Piano" 6 dicembre 2021

9

SUI LUOGHI DI LAVORO POSSESSO E CONTROLLO DEL GREEN PASS

Giampiero Falasca, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Rapporti", 3 dicembre 2021

12

**IN CRESCITA LE DENUNCE DI INFORTUNI ALL'INAIL,
MA SCENDONO QUELLE CON ESITO MORTALE**

N.T., *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 dicembre 2021

15

**GREEN PASS: È UN LIMITE CHE IL CONTROLLO AUTOMATIZZATO
INPS SIA RISERVATO SOLO ALLE AZIENDE SOPRA 50 DIPENDENTI**

Massimiliano Arlati e Luca Barbieri, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 novembre 2021

17

NO ALLA SOSPENSIONE SE IL DVR È INCOMPLETO

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 novembre 2021

20

**CONVERSIONE DEL DL 27/2021: GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
SEMPLIFICATA CON LE NUOVE REGOLE SU ACCESSI E SCADENZA DEL GREEN
PASS**

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 novembre 2021

22

**AL VIA L'INDENNIZZO DELLE MALATTIE DA QUARANTENA
VERIFICATESI QUEST'ANNO**

Barbara Massara, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 novembre 2021

25

**LA REGOLARIZZAZIONE DEI LAVORATORI DURANTE L'ISPEZIONE NON SALVA
DALLA SOSPENSIONE**

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 novembre 2021

26

**SICUREZZA NEI CANTIERI, BUIA: PREMIARE LE IMPRESE QUALIFICATE E CHE
INVESTONO IN SICUREZZA**

Massimo Frontera, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali&Edilizia", 11 novembre 2021

29

IL LAVORATORE NON FORMATO VIENE SOSPESO MA MANTIENE LA RETRIBUZIONE

Luigi Caiazza, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 novembre 2021

31**SICUREZZA: LE NUOVE REGOLE SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO D'INCENDIO E GLI ADEGUAMENTI DEI LUOGHI DI LAVORO**

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

33**SENTENZE****NUOVO DOMICILIO IN MALATTIA DA COMUNICARE AL DATORE**

Giuseppe Bulgarini d'Elci, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Diritto", 29 novembre 2021

35**PER I PERMESSI 104 SERVE IL NESSO DIRETTO TRA ASSENZA DAL LAVORO E ASSISTENZA AL FAMILIARE**

Marcello Floris e Valentina Pomares, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 novembre 2021

37**NIENTE INDENNIZZO INAIL PER L'INFORTUNIO DEL DIPENDENTE IN PAUSA CAFFÈ**

Pietro Alessio Palumbo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme&Tributi plus Enti Locali & Edilizia", 15 novembre 2021

39**SICUREZZA, NON È SUFFICIENTE LA FREQUENZA AI CORSI DI FORMAZIONE, OCCORRE ANCHE L'ADDESTRAMENTO**

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 novembre 2021

41**L'ESPERTO RISPONDE**

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

43**RASSEGNA NORMATIVA****46**

Chiusa in redazione il 9 dicembre 2021

news e approfondimenti

GREEN PASS CONSEGNATO ALL'AZIENDA SOLO SE SEMPLIFICA I CONTROLLI

Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 9 dicembre 2021

La facoltà del lavoratore, prevista in sede di conversione del DL 127/2021, di richiedere la consegna al datore di lavoro di copia del green pass, con conseguente esonero da controlli per tutto il periodo di validità del certificato, continua a far discutere.

Si tratta di una norma che effettivamente può risolvere alcuni dei problemi operativi che si sono manifestati al momento dell'introduzione del green pass nei luoghi di lavoro, ad esempio per quel che riguarda i lavoratori che operano all'esterno delle sedi aziendali. Tuttavia, in diverse realtà, dove nel frattempo sono stati implementati sistemi di controllo rivelatisi tutto sommato meno complessi del previsto, l'introduzione di ulteriori adempimenti e procedure per la raccolta delle certificazioni rischia di complicare piuttosto che semplificare la gestione delle verifiche.

Ci si è quindi chiesto se il datore possa rifiutarsi di prendere in consegna la certificazione, continuando a operare i controlli con le consuete modalità. Ci sono buoni motivi per ritenere che la risposta possa essere positiva.

Anzitutto la lettera della norma: i lavoratori «possono richiedere di consegnare» (e non semplicemente "possono consegnare") il green pass. E poi (soprattutto) l'espressa enunciazione della finalità di tale richiesta (e dell'intervento legislativo), che consiste nella semplificazione e razionalizzazione delle verifiche. È ragionevole che, laddove la consegna, invece di costituire una semplificazione, si risolvesse in una complicazione logistica e/o procedurale, si possa riconoscere al datore di lavoro un margine di discrezionalità nell'accogliere o meno la richiesta del lavoratore. In questo senso si sono pronunciate tanto Confindustria (Nota di aggiornamento del 22 novembre) quanto Abi (circolare del 24 novembre).

Naturalmente, qualora si ritenga di accogliere le richieste, dovranno essere modificate le procedure esistenti e osservate particolari cautele nel trattamento del dato che viene acquisito. La legittimità di tale acquisizione non esonera infatti il datore dall'osservanza delle misure di sicurezza e dagli adempimenti prescritti dalla normativa privacy. Dovrà essere anzitutto integrata la procedura green pass esistente, indicando, tra l'altro:

- le modalità di consegna della certificazione (meglio evitare l'invio via mail, che presenta rischi di diffusione incontrollata) e i soggetti

formalmente autorizzati a riceverlo;

- i tempi e le modalità di conservazione della copia del green pass, che dovranno essere tali da garantire la massima riservatezza del dato sanitario;
- l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente l'eventuale perdita di validità della certificazione.

Andrà poi predisposta e rilasciata al lavoratore, al momento della consegna della copia, l'informativa privacy, che dovrà contenere tutte le informazioni relative al trattamento.

Infine, dovranno essere integrate le lettere di incarico ai soggetti (interni ed esterni) addetti al controllo, ai quali saranno segnalati i nominativi degli esenti e la durata di tale esenzione. Come si vede, va messo in conto nell'immediato un possibile aggravio procedurale e organizzativo, che va valutato e soppesato, nella situazione concreta, con l'effettivo beneficio in termini di semplificazione e razionalizzazione delle verifiche.

news e approfondimenti

BANDO ISI 2020, PUBBLICATE LE GRADUATORIE PROVVISORIE

Roberto Lenzi, Il Sole 24 ORE, estratto da "Norme&Tributi", 9 dicembre 2021

Disponibili gli elenchi con i risultati del click-day del bando Isi 2020, in occasione del quale l'Inail ha fatto fuori i "furbetti" del click per i quali ha tracciato il mancato rispetto delle regole tecniche di partecipazione. Per coloro che hanno ottenuto un esito positivo i documenti a conferma del progetto finanziato dovranno essere inviati all'Inail entro il 4 febbraio 2022, con lo scopo di comprovare quanto dichiarato in domanda. Per le prime domande classificate come non ammesse rimane comunque la possibilità di uno scorrimento, laddove non tutte le domande ammesse in questa fase riuscissero a confermare la domanda auto dichiarata.

I risultati

Da 34 secondi a un minuto circa è stato il tempo che ha permesso alle imprese di collocarsi in posizione utile per le domande presentate sull'asse 1 (progetti di investimento) e sull'asse 3 (progetti per la bonifica di materiali contenenti amianto) del bando Isi 2020.

I progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (Mmc), asse 2, hanno visto tempi più lunghi e quelli relativi a progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (asse 4) hanno avuto ancora più tempo.

Il 3 dicembre 2021 l'Inail ha pubblicato gli elenchi cronologici provvisori delle domande ammissibili, sul proprio sito internet. Le pratiche, riportate nell'elenco secondo l'ordine cronologico di arrivo, sono contrassegnate, in base all'esito, dalle diverse lettere. Il simbolo "S" è collocato in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento; "S-REC", significa che la domanda è ammessa in quanto è subentrata in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento a seguito del recupero reso possibile dall'esclusione delle domande annullate per violazione delle regole tecniche. "N", significa che la richiesta non è provvisoriamente ammissibile, per carenza di fondi; in questo caso si può solo sperare in uno scorrimento della graduatoria.

Gli elenchi cronologici definitivi saranno pubblicati il 16 marzo 2022.

Esclusi i “furbetti”

L’Inail ha escluso dagli elenchi le imprese che si sono comportate in maniera irregolare. Lo comunica lo stesso istituto sul sito, nella pagina dedicata al bando Isi 2020, citando le motivazioni. L’avviso pubblico Isi 2020 prevede, all’articolo 14, che «in caso di violazione delle regole tecniche, con riferimento a quanto prescritto alla sezione “Obblighi degli utenti”, l’Inail procederà all’annullamento della domanda online con conseguente mancata ammissione al finanziamento o eventuale revoca del provvedimento di ammissione».

Le regole tecniche adottate prescrivono che «non deve essere aperta più di una sessione con le medesime credenziali». La stessa indicazione è riportata nella Faq n. 12 contenuta nel documento “Faq di carattere generale” pubblicato alla medesima pagina del sito Inail dedicata al bando Isi 2020.

Dalle evidenze dei sistemi di tracciatura degli accessi al sistema informatico, adibito a sportello, è stata accertata, per alcune domande di finanziamento, la presenza di casi di invii multipli operati da sessioni aperte contemporaneamente. Pertanto, in applicazione delle prescrizioni del bando, sono state escluse dagli elenchi cronologici provvisori le domande delle aziende per le quali Inail dispone di prove inconfutabili circa la violazione di quanto previsto nelle regole tecniche.

Invio della documentazione

Entro le ore 18 del 4 febbraio 2022 le imprese dovranno effettuare l’invio dei documenti a titolo di conferma del progetto in programma e di quanto indicato nell’istanza presentata. La documentazione consiste nella domanda telematica generata dal sistema (Modulo A), il Modulo C1, in cui dovranno essere riportati i dati riguardanti l’impresa, la perizia asseverata (richiesta per molti progetti) con i relativi allegati, redatta da un tecnico abilitato, il patto di integrità con l’Inail ed eventuali ulteriori documenti specifici a seconda del tipo di intervento.

news e approfondimenti

VIA AL SUPER GREEN PASS: DOVE, COME E QUANDO SERVE IL CERTIFICATO FORTE

Marisa Marraffino, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Primo Piano" 6 dicembre 2021

Scende in campo il super green pass, ovvero il certificato rafforzato che spetta solo ai vaccinati e ai guariti dal Covid. Da oggi scattano i controlli per cinema, teatri, stadi, ristoranti al chiuso: tutti luoghi blindati, anche in zona bianca fino al 15 gennaio, per chi non è in possesso della nuova super carta verde.

A fare i controlli nei ristoranti e negli esercizi pubblici sarà la polizia locale, coordinata soprattutto dalla guardia di finanza, mentre saranno affidati prevalentemente ai carabinieri e alla polizia gli accertamenti sui mezzi pubblici, che verranno rafforzati nel fine settimana, come precisato dalla circolare del ministero dell'Interno dello scorso 2 dicembre. Il nuovo certificato è necessario in zona gialla e arancione a partire dal 29 novembre e per un periodo transitorio anche in zona bianca dal 6 dicembre al 15 gennaio.

1 Dove e per cosa serve il super green pass

Dunque, a decorrere da oggi, 6 dicembre, in tutte le zone a colori (a parte le rosse, dove continua a essere tutto chiuso) alcuni luoghi della cultura, dello svago e del tempo libero saranno accessibili solo a chi è vaccinato e guarito dal Covid. Per entrare in cinema, teatri, stadi e palazzetti dello sport, bar e ristoranti al chiuso, feste, discoteche e cerimonie pubbliche servirà il green pass «rafforzato». Il tampone non sarà più accettato, come succedeva fino a ieri.

L'ambito di applicazione del super green pass è poi più esteso in zona arancione e "salva" così alcune attività che, altrimenti, in arancione chiuderebbero. Solo per chi è vaccinato o guarito, infatti, saranno accessibili con il super green pass impianti sciistici, fiere, congressi e convegni, centri termali e parchi tematici e di divertimento, oltre che sale gioco.

2 Cosa si può fare con il green pass base

Il green pass "base", ossia il certificato verde che si ottiene anche con tampone antigenico o molecolare negativo resta confermato sempre per accedere al luogo di lavoro. Questo, a meno che non esista un preciso obbligo vaccinale, esteso dal decreto-legge 172 in vigore dal 27 novembre anche ai docenti, al personale amministrativo della scuola e della sanità, ai militari, alle forze di polizia e al personale del soccorso pubblico. Green pass base anche - in zona

bianca e gialla - per salire sui mezzi di trasporto a lunga percorrenza (treni ad alta velocità, intercity, aerei ecc), utilizzare i mezzi del trasporto ferroviario regionale e del trasporto pubblico locale ossia metropolitane, autobus e tram. E altresì, andare in palestra e in piscina e fare attività sportiva al chiuso, entrare in musei, fiere, convegni, centri termali, parchi divertimento, impianti di sci, partecipare a feste per cerimonie civili e religiose, alloggiare negli alberghi e nelle altre strutture ricettive, accedere agli spogliatoi e alle docce, con l'eccezione degli accompagnatori delle persone non autosufficienti in ragione dell'età o di disabilità. Il green pass base è necessario anche gli atleti agonisti o di rilevanza nazionale.

In zona arancione, invece - come visto sopra - di fatto tutte le attività dello svago e del tempo libero saranno accessibili solo ai vaccinati e guariti. In zona arancione, inoltre, gli spostamenti fuori dal Comune di residenza sono consentiti solo a chi ha il super green pass, altrimenti saranno ammessi soltanto per motivi autocertificati di lavoro, necessità, urgenza.

3 Quali sono le attività che restano libere

Non c'è necessità di alcun certificato per sedersi nei bar e ristoranti all'aperto. Non serve nessun tipo di certificato neppure per la consumazione al bancone del bar in zona bianca e gialla. Per quanto riguarda gli sport, a chi non è vaccinato o guarito dal Covid e non vuole fare il tampone non resta che la possibilità di praticarli all'aperto, dal tennis al calcetto, ma non sarà possibile accedere agli spogliatoi e alle docce. Resta confermato che non c'è mai bisogno di alcun certificato per fare la spesa o, in generale, lo shopping. Sarà poi sempre ammesso accedere agli uffici pubblici, in banca e in posta e partecipare alle cerimonie pubbliche in chiesa e in qualsiasi luogo di culto.

4 Le sanzioni amministrative

Le sanzioni sono le stesse nei due casi. Chi accede alle attività vietate sarà multato con una sanzione che va da 400 a 1.000 euro, che può essere ridotta del 30% se si paga entro 5 giorni dalla contestazione, domenica e festivi esclusi.

Stessa sanzione per gli esercenti che non controllano green pass e super green pass, facendo accedere chiunque, ma in questo caso è prevista anche la sanzione accessoria della chiusura dell'attività per 10 giorni dopo tre multe. Rimangono invariate le sanzioni per i lavoratori. In questo caso la sanzione per chi va al lavoro senza green pass va da 600 a 1.500 euro, oltre alle eventuali sanzioni disciplinari. Chi verrà trovato senza green pass per cinque giorni di seguito sarà sospeso. Il datore di lavoro che non effettua i controlli rischia la sanzione da 400 a 1.000 euro.

5 Le sanzioni penali per falsi e truffe

Invariate anche le sanzioni penali per chi falsifica green pass o super green pass. In questo caso il reato sarà quello di falsità materiale commessa dal privato, previsto dall'articolo 482 del Codice penale, punito con la reclusione da quattro mesi a due anni. Nel caso di utilizzo di un Pass falsificato da altri, il reato sarà quello di uso di atto falso, previsto dall'articolo 489 del Codice penale, punito con la pena della reclusione da due mesi a due anni. Se si utilizza il certificato di un'altra persona, scatterà il reato di sostituzione di persona previsto dall'articolo 494 del Codice penale e punito con la reclusione fino a un anno.

Decisamente più originali i casi di chi si presenti al vaccino, tentando di trarre in inganno i medici, ad esempio con un arto finto, come è già successo a Biella pochi giorni fa. Il reato astrattamente configurabile potrebbe essere quello di truffa a danno dello Stato, in forma tentata se ci si accorge dell'inganno. Il reato potrebbe sussistere se si considera come danno per lo Stato il costo del vaccino sprecato mentre come ingiusto profitto dell'autore gli eventuali costi dei tamponi che con questo stratagemma avrebbe potuto evitare. L'uomo di Biella è infatti stato denunciato per questo reato che non è stato consumato soltanto perché l'infermiera se n'è accorta. Tuttavia, l'idoneità dello stratagemma a trarre in inganno medici e infermieri esclude che si possa parlare di reato impossibile.

Infine, trattandosi di reati procedibili d'ufficio tutti possono denunciarli, mentre i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio sono obbligati a farlo. Tra questi rientrano quindi anche medici ospedalieri, generali, convenzionati, ma anche farmacisti e infermieri.

DOPPIO IDENTIKIT	<p>1 Il super green pass</p> <p>È la certificazione rilasciata a chi è vaccinato o guarito dal Covid. Dal 15 dicembre la durata si riduce da 12 a 9 mesi. Per i guariti dal Covid che non hanno fatto nessuna dose di vaccino, resta di sei mesi; per i guariti che si sono ammalati dopo il 14° giorno dalla somministrazione del vaccino avrà la durata di 9 mesi. L'Sms o l'email con l'authocode necessario per scaricare il green pass arriva entro 48 ore dalla vaccinazione. Se invece non si riceve il codice dopo la guarigione, occorre rivolgersi al medico di base o alla Asl.</p> <p>2 Il green pass</p> <p>Il certificato base è invece la certificazione che si ottiene anche se si è risultati negativi a un tampone molecolare nelle ultime 72 ore o antigenico rapido nelle 48 ore precedenti. Non valgono per la certificazione gli autotest rapidi, i test antigenici rapidi su saliva e sierologici</p>
------------------	--

news e approfondimenti

SUI LUOGHI DI LAVORO POSSESSO E CONTROLLO DEL GREEN PASS

Giampiero Falasca, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Rapporti", 3 dicembre 2021

Dallo scorso 15 ottobre il Green Pass è diventato uno strumento indispensabile per accedere al lavoro; vediamo in concreto come funziona, anche tenendo conto delle novità contenute nel decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172, che ha introdotto il cosiddetto «Super Green Pass».

Datori di lavoro interessati

Dallo scorso 15 ottobre, sulla base del decreto-legge n. 127/2021 (nella versione definitiva, convertita dalla legge 19 novembre 2021), chiunque intende entrare in un luogo di lavoro pubblico o privato per svolgere un'attività lavorativa deve presentare, ove richiesto, il Green Pass "ordinario": la certificazione digitale che attesta di aver fatto la vaccinazione contro il Covid, o di essere risultati negativi al test oppure di essere guariti da tale malattia. L'obbligo di esibire il Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro è molto esteso: riguarda sia la pubblica amministrazione, sia i datori di lavoro privati, senza eccezioni di dimensione o tipologia di rapporto.

A quali lavoratori si applica

L'obbligo di Green Pass riguarda tutte le persone che svolgono una prestazione lavorativa presso un luogo di lavoro o una pubblica amministrazione sulla base di rapporti contrattuali differenti: devono esibirlo, quindi, lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e ogni altra tipologia di lavoratori non subordinati. Le categorie esentate sono limitate: i soggetti che per condizione medica non possono ricevere o completare la vaccinazione per ottenere una certificazione verde Covid-19 (circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021), e alcuni operatori della giustizia (non c'è obbligo di esibire la certificazione per gli avvocati, i consulenti, i periti e gli altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, per testimoni e le parti del processo).

Forme di controllo

La verifica del Green Pass spetta ai datori di lavoro, per chi ha un contratto subordinato, oppure ai soggetti che organizzano, in qualità di datori di lavoro, l'attività lavorativa del luogo in cui il lavoratore autonomo (ma anche

dipendente di terzi, come i somministrati e i distaccati) intende accedere. Per fare questo controllo i datori devono individuare i soggetti incaricati a verificare eventuali violazioni delle regole di accesso, mediante appositi documenti di nomina («atto formale»). La legge non stabilisce in dettaglio come si svolge il controllo, ma lascia ai datori di lavoro il compito di definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche. Le procedure aziendali possono prevedere controlli all'ingresso (preferibilmente) oppure durante la giornata lavorativa, e possono – a discrezione del datore di lavoro – interessare tutto il personale oppure svolgersi a campione (nel settore pubblico, almeno il 20% del personale). Il controllo del Green Pass può essere fatto utilizzando «VerificaC19», la app sviluppata dal Governo per verificare il possesso del certificato senza acquisire e trattare indebitamente dati personali. Tale App permette la lettura del QR Code, l'attestazione dell'autenticità, della validità e dell'integrità della certificazione e la visione delle generalità dell'intestatario (senza tuttavia rendere note le informazioni che hanno determinato l'emissione del Green Pass). La App è gratuita ed è scaricabile dagli store per essere installata sul dispositivo mobile del verificatore. In alternativa, è possibile utilizzare un sistema di controllo tramite piattaforma digitale. La legge di conversione del decreto-legge 127 ha previsto anche forme di controllo semplificate, mediante la consegna del Green Pass da parte del lavoratore.

Lavoratore senza Green Pass

Se il lavoratore, al momento dell'accesso al luogo di lavoro, risulta privo di Green Pass, è considerato assente ingiustificato (con conseguente sospensione della retribuzione e di ogni compenso connesso) sino alla presentazione del certificato; non si applicano tuttavia conseguenze disciplinari e permane il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Sanzioni per le violazioni

Per il datore di lavoro che non verifica i Green Pass, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro (raddoppiata in caso di violazioni reiterate). Se il lavoratore elude le verifiche e viene sorpreso dal datore di lavoro senza Green Pass, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 600 ad un massimo di 1.500 euro (raddoppiata in caso di violazioni reiterate). Il datore di lavoro sarebbe inoltre legittimato a avviare una procedura disciplinare.

Distanziamento obbligatorio

Il protocollo delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 2019 (aggiornato il 6 aprile 2021) negli ambienti di lavoro rimane

in vigore, nonostante l'entrata in vigore dell'obbligo di Green Pass; pertanto devono ancora essere applicate tutte le misure connesse (distanziamento, mascherina ecc.).

Il Super Green Pass

Le regole per l'accesso sui luoghi di lavoro non sono cambiate con il più recente decreto-legge 172/2021 sul c.d. Super Green Pass; va tuttavia ricordato che tale decreto ha esteso - come riferiamo nell'altro articolo in questa pagina - l'obbligo vaccinale, già vigente per alcune categorie (gli esercenti le professioni sanitarie, per gli operatori sanitari) dal prossimo 15 dicembre 2021 al personale della scuola, del comparto difesa, della sicurezza e del soccorso pubblico.

news e approfondimenti

IN CRESCITA LE DENUNCE DI INFORTUNI ALL'INAIL, MA SCENDONO QUELLE CON ESITO MORTALE

N.T., Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 dicembre 2021

Nel periodo gennaio-ottobre 2021 sono cresciute del 6,3% le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto rispetto allo stesso periodo del 2020, ma nel loro ambito sono diminuite dell'1,8% quelle con esito mortale; sono invece cresciute in maniera significativa (+24%) le denunce di patologie di origine professionale anche per influenza del Coronavirus.

Lo ha comunicato ieri l'Inail tramite una nota in cui ha avvisato che si tratta di dati provvisori e sottolineato che sarà necessario attendere il loro consolidamento nell'intero 2021, con la conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia. L'Istituto ha anche chiarito che il confronto tra i primi 10 mesi del 2020 e del 2021 richiede molta prudenza ed è da ritenersi ancora poco significativo a causa della pandemia che in particolare nel 2020 ha provocato, soprattutto per gli infortuni mortali, una manifesta "tardività" nella denuncia, anomala ma rilevantissima, generalizzata in tutti i mesi ma amplificata soprattutto a marzo 2020, mese di inizio pandemia, che ne inficia la comparazione con i mesi del 2021».

Denunce di infortunio

Le denunce presentate all'Inail entro lo scorso di ottobre sono state 448.110, quasi 27mila in più rispetto alle 421.497 dei primi 10 mesi del 2020: una crescita che ha riguardato la sola componente maschile, con un +12,2% (da 257.096 a 288.586 denunce), mentre quella femminile ha presentato un -3% (da 164.401 a 159.524). Per quanto concerne i settori, il numero degli infortuni sul lavoro denunciati è aumentato in particolare del 3,7% nella gestione Industria e servizi (dai 365.837 casi del 2020 ai 379.405 del 2021), dell'1,4% in Agricoltura (da 22.444 a 22.766) e del 38,3% nel Conto Stato (da 33.216 a 45.939). A livello territoriale, invece, una diminuzione delle denunce si è registrata solo nel Nord-Ovest (-3,6%), mentre si è registrato un aumento a Nord-Est (+11,9%), nelle Isole (+11,8%), nel Centro (+10,6%) e nel Sud (+9,0%).

Casi mortali

Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto entro lo scorso ottobre sono state 1.017: 19 in meno rispetto alle 1.036 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Per l'anno in corso sono aumentati solo i casi avvenuti in itinere, passati da 176 a 202 (+14,8%), mentre quelli in occasione di lavoro sono stati 45 in meno (da 860 a 815, -5,2%).

A livello settoriale la gestione Industria e servizi è stata l'unica a registrare un segno negativo delle denunce mortali (-5,3%), mentre l'Agricoltura è passata da 94 a 112 denunce (+19,1%), e il Conto Stato da 35 a 46 (+31,4%). A livello territoriale i casi mortali sono cresciuti nel Sud (da 209 a 271 casi mortali), nel Nord-Est (da 207 a 226) e nel Centro (da 183 a 196).

Denunce di malattia professionale

Le denunce protocollate dall'Inail nei primi 10 mesi del 2021 sono state 45.395, 8.776 in più rispetto allo stesso periodo del 2020. L'incremento ha interessato sia la gestione assicurativa dell'Industria e servizi (+24,8%), sia quelle dell'Agricoltura (+20,8%, da 6.241 a 7.541) e del Conto Stato (+11,8%, da 372 a 416), e tutte le aree territoriali del Paese: Nord-Ovest (+21,2%), Nord-Est (+31,9%), Centro (+27,8%), Sud (+22,3%) e Isole (+3,7%).

news e approfondimenti

GREEN PASS: È UN LIMITE CHE IL CONTROLLO AUTOMATIZZATO INPS SIA RISERVATO SOLO ALLE AZIENDE SOPRA 50 DIPENDENTI

Massimiliano Arlati e Luca Barbieri, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 29 novembre 2021

Dal 15 ottobre 2021 il controllo della validità del green pass è condizione necessaria e indispensabile della resa della prestazione, per i lavoratori. Con il Dpcm del 12 ottobre 2021, il legislatore ha delegato l'Inps allo sviluppo di un'applicazione (Greenpass50+) che, interrogando la Piattaforma nazionale 'Dgc' (Pn-Dgc), consente di effettuare una verifica asincrona della certificazione verde mediante l'elenco dei codici fiscali dei lavoratori in forza di cui l'Istituto è già in possesso al momento dell'attivazione della procedura.

Prescindendo dal disciplinare di utilizzo del controllo della certificazione verde previsto dall'articolo 13, comma 10, lettera c) del Dpcm 17 giugno 2021, i benefici pratici connessi all'utilizzo di Greenpass50+ si sono di fatto limitati e impongono in ogni caso un controllo manuale e contestuale all'accesso dei lavoratori.

Questo è certamente un primo punto di attenzione che deve essere sottolineato prima di altre considerazioni a riguardo: la verifica del Green Pass deve essere effettuata – sia con controllo a tappeto che a campione – al momento dell'accesso sul luogo di lavoro e non a prestazione iniziata. Le necessità di analisi del dato – quindi - devono essere immediate per poter intervenire in qualsiasi caso di anomalia risultante dal controllo (dalla gestione dell'eccezione sino all'allontanamento del soggetto che non possiede i requisiti per poter condividere spazi comuni con i colleghi).

La fonte dei dati per i controlli

Questa circostanza è fondamentale nell'esposizione delle considerazioni sulla procedura perché evidenzia uno strutturale errore di valutazione di opportunità nella scelta della fonte dati essendo gli stessi limitati a quelli ottenuti dall'incrocio tra i dati attinti dalla Pn-Dgc con quelli già trasmessi mediante il flusso Uniemens da ultimo disponibile, così riducendo il controllo ai lavoratori in forza al secondo mese precedente. Ma non solo, l'incoerenza del dato può persino aumentare quando l'Istituto abbia registrato un errore nella quadratura del flusso Uniemens più recente (in tal caso, la procedura elaborerà l'ultimo flusso validamente recepito dall'Istituto); alle uniche informazioni disponibili

nella banca dati Uniemens e quindi ai soli lavoratori subordinati e ai collaboratori coordinati e continuativi, restando esclusi dalla procedura tutti i lavoratori che a diverso titolo dovessero accedere ai luoghi di lavoro e che il datore di lavoro è tenuto comunque a verificare.

Il limite alle aziende con oltre 50 dipendenti

Inoltre, per effetto di quanto precede, la possibilità di utilizzare la funzione 'Greenpass50+' è data ai soli datori di lavoro che assolvano al requisito dimensionale superiore a 50 lavoratori; caratteristica questa inutilmente limitante e riduttiva in quanto comporta l'esclusione dall'ambito d'applicazione della procedura di una quota percentuale preponderante di datori di lavoro e così escludendo proprio quelle aziende che gioverebbero maggiormente di un automatismo di controllo vista la più esigua percentuale di personale di staff rispetto a quella delle aziende di maggior dimensione;-la procedura non esclude automaticamente dal proprio ambito di operatività i lavoratori che risultino assenti al momento dell'effettuazione dell'attività di verifica della certificazione verde, né i lavoratori tenuti a rendere la prestazione in regime di lavoro agile. Quanto precede pare "curioso" in quanto alcuni di questi dati (tra gli altri che il datore di lavoro deve trasmettere a Enti e Istituti con assoluta tempestività pena l'applicazione di sanzioni) sono già a disposizione nelle banche dati della Pubblica amministrazione e possono essere utilmente utilizzati: ci si riferisce ad esempio alle informazioni relative ad infortunio e malattia, smartworking oltre ai congedi parentali.

L'utilizzo della procedura è caratterizzato da due diverse logiche di rilascio degli accessi: mentre quello al portale Inps avviene attraverso una logica di gestione funzionale (datore di lavoro / intermediario abilitato) il "verificatore" che accede alla funzione 'Greenpass50+' non deve necessariamente avere requisiti contrattuali professionali se non la delega ma deve poi utilizzare proprie credenziali "cittadino" (SPID-CIE-CNS). Quanto precede aveva lasciato "attoniti" gestori delle risorse umane e it anche in considerazione della difficoltà di handling dei dati che solo in formato consultazione, non potevano essere facilmente utilizzati negli applicativi di gestione degli accessi, ma fortunatamente, lo scorso 15 novembre 2021, l'INPS ha reso disponibile una utility di downloading del file con cui è possibile operare con strumenti di sviluppo per ridurre i tempi di elaborazione (INPS, messaggio 15 novembre 2021, n. 3948).

La consegna del green pass al datore di lavoro

Un significativo cambiamento della gestione del controllo automatizzato è arrivato infine con la legge di conversione del DL 52 del 22 aprile 2021, che ha

introdotto la possibilità per il datore di lavoro di trattare i dati del Green Pass consegnati direttamente dall'interessato. In questa ipotesi il datore di lavoro potrà lecitamente profilare nell'anagrafica del dipendente / collaboratore ma anche degli altri soggetti legati da altri rapporti professionali o equiparati al lavoro subordinato la scadenza del Green Pass e così ridurre la quantità di anomalie/controlli di accesso a tutto beneficio dell'organizzazione lavorativa. Il dubbio che resta è se il Garante per la protezione dei dati personali possa considerare la certificazione uno status abilitante la prestazione e non un dato relativo alla salute dei lavoratori, evolvendo quindi la ratio del considerandum 48 del Regolamento Ue 14 giugno 2011, n. 2011/953.

news e approfondimenti

NO ALLA SOSPENSIONE SE IL DVR È INCOMPLETO

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 novembre 2021

Dopo l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) alcune Regioni sono intervenute con proprie circolari al fine di fornire alle aziende sanitarie locali (Asl) le istruzioni tecnico/operative per una corretta applicazione delle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotte con l'articolo 13 del Dl 146/2021.

Nel merito viene posto in evidenza come il provvedimento di sospensione «debba», e non più «possa», essere adottato dall'ispettore nei casi in cui vengano accertate gravi, e non più reiterate, violazioni individuate tassativamente nel nuovo allegato I al Dlgs 81/2008.

Salvo particolari valutazioni riferite al caso, gli effetti della sospensione decorreranno dal momento della notifica del provvedimento, in quanto l'accertamento di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro già concretizza, di per sé, la presenza di una situazione di pericolo o di grave rischio. La sospensione, in ogni caso, sarà limitata alla parte dell'impresa ove vengono accertate le violazioni (unità produttiva, reparto, cantiere) e non, quindi, all'intera azienda. Per esempio, le violazioni riguardanti la mancata formazione e addestramento, o la mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro la caduta dall'alto, determineranno esclusivamente la sospensione dell'attività dei dipendenti interessati alla violazione. In tal caso il verbale di notifica sarà dettagliato, con l'indicazione dell'attività in atto al momento dell'accertamento, della tipologia di violazione, dei dati relativi ai lavoratori interessati.

Atteso che il provvedimento comporterà l'emissione, da parte del ministero delle Infrastrutture, del conseguente provvedimento interdittivo di contrattare con la pubblica amministrazione, il verbale conterrà anche tale conseguenza prevista dalla legge. In caso di recidiva per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza indicate nell'allegato I al Dlgs 81/2008, le somme aggiuntive riportate in ciascuna delle undici ipotesi dovranno essere raddoppiate. Ma attualmente questa previsione è di impossibile applicazione, in mancanza di una banca dati nazionale condivisa tra gli organi di vigilanza.

Appare poco aderente al disposto del punto 3 dell'allegato la precisazione fatta da Sardegna e Lombardia secondo cui la violazione si verificherebbe con l'omessa inosservanza sia della formazione che dell'addestramento,

evidentemente trascurando che, a differenza della formazione, l'addestramento è specifico ed è dovuto quando «previsto» (articolo 37, comma 5 del Dlgs 81/2008) da una disposizione (articoli 73, 77, 78, 116, 169).

È condivisibile, invece, l'indicazione contenuta nelle circolari in merito alla mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi e del piano operativo di sicurezza (punti 1 e 5 dell'allegato I), secondo cui la violazione si verifica se il documento non è stato redatto o elaborato e non anche se sia incompleto, insufficiente o privo di elementi stabiliti dalle rispettive norme di legge.

Sul nuovo articolo 14 del Dlgs 81/2008, la Regione Veneto non ha mancato di esprimere criticità riferite all'approvazione dei propri Piani regionali di prevenzione 2021-2025, strutturati in programmi predefiniti, che rendono difficile ora il coordinamento con l'Ispettorato del lavoro.

Un secondo ordine di criticità è rappresentato dai disposti normativi contenuti nel Tu da cui discendono pareri, autorizzazioni o deroghe (articoli 63, 65, 67, 250, 256, 197) sui quali occorre che venga definito con quale criterio debbano essere ripartite le istanze che, in caso contrario, dovranno essere inviate sia alle Asl che all'Inl (mentre finora è competente solo l'Asl). Un terzo ordine riguarda quale ente deve garantire (Asl o Inl) la reperibilità da assicurare alle Procure per gli interventi di polizia giudiziaria in occasione di infortuni gravi.

news e approfondimenti

CONVERSIONE DEL DL 27/2021: GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SEMPLIFICATA CON LE NUOVE REGOLE SU ACCESSI E SCADENZA DEL GREEN PASS

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 23 novembre 2021

La nuova disciplina del DL 21 settembre 2021, n.127, che ha introdotto l'obbligo generalizzato della certificazione verde Covid-19 (green pass) per l'accesso in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati, ha presentato fin da subito alcune criticità di fondo che hanno indotto il Governo a intervenire in più riprese attraverso lo strumento delle Faq.

Al tempo stesso da più parti è stata segnalata anche l'esigenza di una semplificazione delle procedure di accesso e per tali motivi in sede di conversione del provvedimento a opera della legge 19 novembre 2021, n. 165 (in Gazzetta Ufficiale 20 novembre 2021, n.165), in vigore dal 21 novembre 2021, il legislatore è dovuto intervenire su diversi fronti, operando anche alcune "limature" al testo originario del DL 127/2021, anche se non tutti i profili problematici rilevati dalla dottrina in questi mesi sono stati completamente risolti.

Semplificazione per le verifiche del green pass

In particolare, per quanto riguarda le novità più significative introdotte dalla legge di conversione 165/2021, si segnalano in primo luogo le modifiche agli articoli 1 e 3 del citato DL 127/2021 – il quale a sua volta modifica la disciplina del DL 52/2021 – che al fine di semplificare le verifiche sul green pass stabiliscono che i lavoratori, sia del settore pubblico, sia di quello privato, possono richiedere di consegnare al datore di lavoro copia della propria certificazione verde Covid-19 e, in tal caso, l'avvenuta consegna fa sì che per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli previsti per accedere al luogo di lavoro.

Si tratta di una previsione la quale, pur risultando apparentemente semplice pone, tuttavia, anche alcune criticità; in particolare, va ricordato che il Garante per la privacy nella segnalazione al Parlamento dell'11 novembre 2021, relativa al disegno di legge di conversione, ha espresso una posizione abbastanza critica anche perché la prevista esenzione dai controlli - in costanza di validità della certificazione verde - rischia di determinare la sostanziale elusione delle

finalità di sanità pubblica complessivamente sottese al sistema del “green pass”...».

Scadenza del green pass durante la giornata lavorativa: il lavoratore ha il diritto a terminare il turno di lavoro

Altra novità di notevole importanza e l'introduzione dell'espressa previsione – che per altro era anche sostanzialmente ricavabile ad un'attenta lettura del DI 127/2021 e del DI 52/2021 – in base alla quale da un lato per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità del green pass in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste, rispettivamente, dagli articoli 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9 del DI 52/2021, mentre dall'altro i lavoratori che vengono a trovarsi in tale situazione – che risulta, invero, frequente quando il rilascio della certificazione è avvenuto sulla base di un tampone negativo – hanno il diritto a rimanere nel luogo di lavoro «...esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro...». Si tratta, invero, di una posizione ragionevole dove, peraltro, va ricordato che il Governo già si era espresso in tal senso in una precedente Faq.

Sostituzione del lavoratore nel caso d'impresе con meno di 15 dipendenti

Alcune modifiche sono state introdotte anche per le imprese con meno di quindici dipendenti; infatti, il comma 7 dell'articolo 9-septies del DI 52/2021, introdotto dal DI 127/2021, stabiliva già che dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata – in caso di comunicazione del mancato possesso del green pass o qualora il dipendente ne è privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro – il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni.

La modifica apportata in sede di conversione da un lato a precisato che i giorni in questione sono quelli lavorativi mentre, dall'altro ha stabilito che la sostituzione è rinnovabile ora più volte fino al 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Somministrazione di lavoro e formazione

Da osservare, infine, che alcuni interventi di rilievo sono compiuti anche su altri due importanti fronti; il primo è quello della somministrazione di lavoro. All'articolo 3, comma 4, del DI 127/2021, infatti, è stata introdotta una nuova disposizione la quale prevede che per i lavoratori somministrati l'onere del

controllo del green pass grava sull'utilizzatore, mentre il somministratore è tenuto a informare i lavoratori su tale prescrizione.

Invece, per quanto riguarda la formazione all'articolo 3 del DL 127/2021, è stata operata un'integrazione per effetto della quale il green pass è reso obbligatorio anche per i discenti che partecipano alle attività formative.

news e approfondimenti

AL VIA L'INDENNIZZO DELLE MALATTIE DA QUARANTENA VERIFICATE SI QUEST'ANNO

Barbara Massara, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 novembre 2021

Le pratiche di malattia per quarantena da Covid-19 che l'Inps non ha indennizzato nel corso del 2021 in ragione dell'assenza dei rispettivi fondi, verranno riesaminate in base all'ordine cronologico degli eventi.

Lo comunica l'istituto di previdenza con il messaggio 4027/2021, in cui fornisce alle strutture territoriali le istruzioni operative per gestire gli eventi di malattia a pagamento diretto ricadenti nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Con il messaggio l'Inps prende atto delle modifiche apportate dal decreto-legge 146/2021 all'articolo 26 del Dl 18/2020 che, al comma 1, disciplina l'equiparazione al trattamento economico di malattia del periodo trascorso in quarantena causa Covid-19 e al comma 2 la tutela economica della malattia-ricovero ospedaliero per le assenze dal lavoro delle persone "fragili".

Entrambe le tutele economiche, con onere a carico dell'Inps, sono state rifinanziate per il periodo dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, dal decreto-legge 146/2021, che ha riscritto il comma 5 dell'articolo 26 del decreto cura Italia.

Per effetto di questo rifinanziamento, le pratiche di riconoscimento della prestazione di malattia dei lavoratori dipendenti assenti per quarantena o permanenza domiciliare con sorveglianza attiva, secondo l'articolo 26, comma 1, del Dl 18/2020, che dal 1° gennaio scorso erano state sospese, verranno rimesse in lavorazione dalle strutture territoriali Inps di competenza, che dovranno gestirle nel rispetto dell'ordine cronologico degli eventi.

I certificati di malattia in questione, puntualizza l'istituto rivolgendosi alle proprie sedi territoriali, sono quelli contrassegnati con il codice V07 assegnato dal medico Inps e che presentano almeno un giorno ricadente nel periodo decorrente dal 1° gennaio 2021.

Il messaggio non contiene invece indicazioni sulla gestione del rimborso forfettario di 600 euro dell'onere annuale della malattia-quarantena rimasto a carico dei datori di lavoro che non versano il contributo di malattia, rimborso previsto, per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 del Dl 18/2020 inserito sempre dal decreto-legge 146/2021.

In assenza di tali istruzioni, il rimborso continua a essere non operativo.

news e approfondimenti

LA REGOLARIZZAZIONE DEI LAVORATORI DURANTE L'ISPEZIONE NON SALVA DALLA SOSPENSIONE

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 novembre 2021

La regolarizzazione, nel corso dell'accesso ispettivo, dei lavoratori occupati irregolarmente, è del tutto ininfluyente e pertanto andrà comunque adottato il provvedimento di sospensione regolamentato dall'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza), come modificato dall'articolo 13 del decreto-legge 146/2021. E' uno dei chiarimenti forniti dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 3/2021 (si veda anche Il Quotidiano del lavoro di ieri).

Analogo principio va adottato nell'ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato su segnalazione di altre amministrazioni e qualora, nelle more dei sette giorni previsti dal comma 3 dell'articolo 14, il datore di lavoro abbia comunque provveduto alla regolarizzazione dei lavoratori già in posizione di irregolarità. Il provvedimento di sospensione, indipendentemente dal settore di intervento, è attribuito anche all'Ispettorato del lavoro, al pari della Asl, che accerti eventuali illeciti in materia prevenzionistica.

In tale materia l'ispettore del lavoro potrà, dunque, svolgere i dovuti accertamenti adottando i conseguenti provvedimenti di prescrizione "obbligatoria" stabiliti dagli articoli 20 e 21 del Dlgs 758/1994. Le violazioni in materia prevenzione infortuni che comportano il provvedimento ispettivo di sospensione dell'attività sono quelle "tassativamente" riportate nel nuovo allegato I al Testo unico. L'ispettore potrà imporre, unitamente al provvedimento di sospensione, ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante la prestazione lavorativa.

Ove tali misure, o alcune di esse, non siano codificate, l'ispettore potrà attivare il potere di "disposizione" (articolo 10 del Dpr 520/1955), e applicare le conseguenti sanzioni previste dall'articolo 11 dello stesso Dpr in caso di inottemperanza (arresto fino a un mese o ammenda fino a 413 euro). Sempre avvalendosi di analogo provvedimento di disposizione, questa volta disciplinato dall'articolo 14 del Dlgs 124/2004, l'ispettore potrà ordinare, per esempio, l'allontanamento dell'unico lavoratore trovato in attività ma irregolare.

In caso di accertamento con contestuale presenza di più violazioni che ipotizzano l'adozione dei provvedimenti di sospensione (lavoro irregolare e violazione nelle ipotesi dell'allegato I al Testo unico), l'ispettore adatterà un unico provvedimento di sospensione riguardante «la parte interessata dalle violazioni». Resta fermo che, ai fini del provvedimento di revoca, l'ispettore dovrà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni contestate ed il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse.

Condizione per la revoca del provvedimento di sospensione per l'accertata occupazione di lavoratori irregolari è necessaria la regolarizzazione degli stessi anche sotto il profilo della salute e sicurezza, quale la sottoposizione o predisposizione alla sorveglianza sanitaria, l'avvenuta o tempestiva predisposizione della formazione e informazione. Nell'ipotesi di sospensione per gravi violazioni in materia di sicurezza, il datore di lavoro dovrà aver provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro mediante, per esempio, la puntuale ottemperanza alla prescrizione obbligatoria impartita contestualmente al provvedimento di sospensione. Per fruire della revoca il datore di lavoro dovrà altresì provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva. Essa varia per il lavoro irregolare e per gravi violazioni in materia di sicurezza. Nel primo caso la somma aggiuntiva è di 2.500 se i lavoratori irregolari non sono superiori a cinque, è invece di 5.000 se superano tale limite. Nel secondo caso le somme aggiuntive sono indicate in corrispondenza delle 12 ipotesi di violazioni riportate nel nuovo allegato I.

Nel caso siano state riscontrate più violazioni interessanti le diverse fattispecie che hanno dato luogo al provvedimento di sospensione, l'importo utile per la revoca è dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie dell'allegato I e/o di quanto sopra indicato per l'impiego di lavoratori irregolari. Sempre in merito alle somme aggiuntive, il nuovo articolo 14 del testo unico prevede (comma 10) che quelle per lavoro irregolare e sicurezza siano raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Ciò si applica, chiarisce la circolare, anche sulla base della previgente normativa e anche in forza di violazioni diverse da quelle da ultimo accertate. Permane, invece, la possibilità per il datore di lavoro, ferme restando le altre citate condizioni, di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva dovuta ridotta al 20 per cento. L'importo residuo, maggiorato del 5%, dovrà essere versato entro sei mesi.

Unicamente avverso il provvedimento per lavoro irregolare è ammesso ricorso amministrativo all'Ispettorato interregionale del lavoro competente per territorio che dovrà pronunciarsi entro 30 giorni. vige il principio del silenzio

assenso. In caso di sospensione per violazioni in materia di sicurezza, la circolare si riporta alla legge e, in particolare, al comma 16 dell'articolo 14 il quale prevede che il provvedimento di archiviazione emesso a conclusione della procedura prevista dagli articoli 20 e 21 del Dlgs 758/1994, determina la decadenza del provvedimento stesso. La decadenza non opererà qualora, invece, il provvedimento sia stato adottato anche per la presenza di lavoratori irregolari e non sia avvenuto il pagamento della corrispondente somma aggiuntiva individuata dall'articolo 9, lettera d.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



news e approfondimenti

SICUREZZA NEI CANTIERI, BUIA: PREMIARE LE IMPRESE QUALIFICATE E CHE INVESTONO IN SICUREZZA

Massimo Frontera, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali&Edilizia", 11 novembre 2021

In breve

Il presidente Ance: modello "superbonus" anche per gli altri bonus. Rischi per le imprese improvvisate solo per lucrare gli incentivi

«In questi mesi, la forte ripresa dell'attività nel settore delle costruzioni, grazie alla spinta dei bonus edilizi e ad un risveglio degli investimenti pubblici dopo anni di forti cali, ha riportato al centro dell'attenzione il tema della sicurezza nei cantieri. L'Ance ha formulato subito proposte concrete per assicurare una ripresa delle costruzioni nella massima sicurezza. Abbiamo chiesto, in particolare, di applicare il "modello superbonus" a tutti i bonus edilizi per garantire sicurezza, evitare concorrenza sleale e combattere le frodi». Ad affermarlo è il presidente dell'Ance, Gabriele Buia, nel corso della sua audizione al Senato davanti alla Commissione di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati. «Un sistema collaudato - sottolinea Buia - che si basa su prezzi di riferimento e dichiarazioni di congruità di professionisti abilitati. Bene, quindi che il nostro appello sia stato raccolto dalla politica e che si stiano studiando misure, come l'applicazione di prezzari a tutti i bonus, per prevenire l'illegalità e l'apertura di cantieri irregolari anche sul fronte delle regole per la sicurezza».

«In questo momento - ha messo in guardia il presidente dei costruttori - stanno fiorendo una serie di imprese che non potrei neanche chiamare imprese: negli ultimi tre mesi si sono iscritte alle Camere di commercio più di 6mila imprese che sono state, secondo me, create in maniera artificiosa per arrivare all'obiettivo di sfruttare questi bonus, ma a mio modesto parere rischiano di portare instabilità per quanto riguarda la problematica della sicurezza nei luoghi di lavoro». «Ritengo necessario oggi ancora più di prima - ha proseguito Buia - una attenzione alle imprese qualificate, che sono quelle che hanno una organizzazione e che possono organizzare i fattori della produzione in un'ottica di rispetto della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro». «Non esiste la possibilità - ha ribadito - che un'impresa improvvisata

possa mettere in atto i minimi adempimenti di sicurezza: dobbiamo avere delle norme che accompagnino e premiano chi investe nella sicurezza e si muove nell'ambito delle norme della sicurezza».

«Le disponibilità di cassa dell'Inail - propone l'Ance - andrebbero utilizzate per creare un sistema di sostegno e di riduzione dei costi alle imprese che vogliono distinguersi per il particolare impegno in tema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro». Tra le altre proposte dei costruttori per diffondere la cultura della sicurezza, c'è la ulteriore valorizzazione del ruolo di assistenza e consulenza degli organismi paritetici, creando un sistema a supporto delle imprese virtuose che investono in prevenzione. L'attuale sistema bilaterale, frutto dell'accordo tra imprese e sindacati, dovrebbe essere sostenuto finanziariamente «attingendo al contributo dello 0,30% versato dalle imprese edili all'Inps e non destinato a Fondimpresa».

Sul piano della formazione professionale l'Ance propone di dare vita a un «percorso di richiamo per operai di oltre 55 anni, con l'obiettivo di prevenire l'eventuale adozione di comportamenti scorretti e pericolosi, che spesso derivano dall'eccessiva consapevolezza e conoscenza del proprio lavoro», accompagnato a un "regime di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione delle ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro". La promozione della sicurezza, secondo i costruttori dell'Ance, si realizza anche attraverso la «valorizzazione del contratto dell'edilizia: tutti coloro che operano in cantiere, compresi coloro che appartengono a settori i cui rischi tipici non sono quelli propri dell'edilizia - ha detto Buia - dovrebbero ricevere uguali tutele dal punto di vista della sicurezza sul lavoro e della formazione, mediante gli organismi paritetici del sistema». «Tali interventi - ha aggiunto - devono riguardare anche i lavoratori autonomi, per i quali, ad oggi, la normativa non prevede obbligo di formazione se non in rarissimi casi». «Per questo - ha proposto Buia - sarebbe auspicabile un Patto di cantiere». Il presidente dei costruttori, rispondendo alle domande di senatori, ha poi ricordato che attraverso gli enti bilaterali (imprese-sindacati) attivi sull'intero territorio nazionale, «investiamo tra 60 e 70 milioni di euro nella formazione, nell'assistenza e nella promozione della sicurezza».

news e approfondimenti

IL LAVORATORE NON FORMATO VIENE SOSPESO MA MANTIENE LA RETRIBUZIONE

Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 novembre 2021

Diventa operativo l'articolo 13 del Dl 146/2021, finalizzato a «far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori», al «contrasto del lavoro irregolare» e a riassegnare all'Ispettorato del lavoro le competenze in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in tutte le attività lavorative.

La circolare 3/2021 di ieri dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) fornisce, infatti, alle strutture territoriali le prime indicazioni da osservare ai fini dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale da adottare in caso di accertate violazioni ipotizzate dal nuovo articolo 14 del Dlgs 81/2008 (Testo unico salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), come modificato dal citato decreto legge, con riserva di eventuali modifiche e integrazioni che dovessero intervenire in sede di conversione.

Per l'adozione della sospensione per lavoro irregolare la novità sostanziale riguarda la percentuale dei lavoratori di cui non sia stata effettuata la preventiva comunicazione di assunzione benché ne sussistesse l'obbligo, che si abbassa dal 20% al 10 per cento. Per la base del computo dei lavoratori presenti in azienda al momento del sopralluogo e rispetto ai quali calcolare la citata percentuale, la circolare si riporta alla definizione che ne viene data dall'articolo 2 del Testo unico.

Ai fini della decorrenza del termine di tale provvedimento la circolare ribadisce che esso può essere fatto decorrere in un momento successivo (ad esempio, dalle ore 12 del giorno successivo rispetto a quello dell'accertamento), ovvero dal momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non poteva essere interrotta, salvo che la sua protrazione potesse essere causa di pericolo imminente. Il provvedimento di sospensione per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza è adottato, di norma con effetto immediato, tutte le volte in cui sono accertate le violazioni individuate tassativamente (escludendo quindi altre ipotesi) nell'allegato I al Testo unico, come modificato dall'articolo 13 del decreto-legge in esame.

Come evidenzia la circolare Inl, si precisa che gli effetti del provvedimento devono essere riferiti alla singola unità produttiva rispetto alla quale sono stati riscontrati i presupposti per l'adozione del provvedimento in esame. Un

particolare aspetto assume l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni per la mancata formazione e addestramento (punto 3 dell'allegato I), ovvero per la mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro la caduta dall'alto (punto 6 dell'allegato I). In tali ipotesi la sospensione sarà riferita al/ai lavoratore/i interessato/i alla violazione, per cui il datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni applicate, non potrà avvalersi del lavoratore interessato, che conserverà il normale trattamento economico, fino alla revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal nuovo articolo. 14, comma 9, del Testo unico.

In caso di accertamento con la contestuale presenza di più violazioni, causa della sospensione, l'ispettore adotterà un unico provvedimento, «della parte dell'attività interessata dalle violazioni», fermo restando che per provvedere alla revoca occorre che siano state regolarizzate tutte le violazioni. Per la revoca del provvedimento di sospensione, nelle ipotesi di lavoratori irregolari, il datore dovrà provvedere alla regolarizzazione della loro posizione, nonché al pagamento di una somma aggiuntiva di 2.500 euro nell'ipotesi di un numero di lavoratori non superiore a 5 e di 5mila euro se superiore. Nei casi di sospensione per motivi riferiti alla sicurezza la somma aggiuntiva è riportata in corrispondenza delle "tassative" 12 ipotesi indicate nell'allegato I al Testo unico.

news e approfondimenti

SICUREZZA: LE NUOVE REGOLE SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO D'INCENDIO E GLI ADEGUAMENTI DEI LUOGHI DI LAVORO

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

A distanza di oltre un decennio dall'entrata in vigore del Testo unico della sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008), si completa finalmente la disciplina attuativa in materia di sicurezza antincendio.

Infatti, dopo l'emanazione da parte del ministero dell'Interno del decreto 1° settembre 2021, recante i criteri generali per il controllo e la manutenzione delle dotazioni antincendio (impianti, attrezzature e altri sistemi di sicurezza), e di quello del 2 settembre 2021, che riforma essenzialmente la disciplina sulla formazione degli addetti alle squadre aziendali, è arrivato il decreto 3 settembre 2021, recante i criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, in base all'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del Dlgs 81/2008 (Gazzetta Ufficiale 259 del 29 ottobre 2021).

Valutazione del rischio d'incendio e Dvr

Questo nuovo provvedimento, che si applica a tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati (si veda l'articolo 62 del Dlgs 81/2008), a esclusione dei cantieri temporanei e mobili, fissa all'articolo 2 alcune regole in materia di valutazione del rischio d'incendio, che costituisce una parte specifica del Dvr aziendale (o dell'unità produttiva a cui si riferisce) di cui all'articolo 17 del Dlgs 81/2008.

Inoltre, tale valutazione, che deve essere anche coerente e complementare con la valutazione del rischio esplosione – ove quest'ultima sia obbligatoria secondo quanto stabilito dal titolo XI del Dlgs 81/2008 – dovrà essere effettuata secondo i criteri riportati nell'articolo 3 che, anche se in un modo non del tutto chiaro, andranno a sostituire quelli previsti attualmente dal Dm Interno 10 marzo 1998, e da alcuni altri provvedimenti in materia.

Progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio

Proprio l'articolo 3 racchiude il "cuore" del decreto 3 settembre 2021, in quanto definisce i criteri di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro operando un'importante distinzione.

Infatti, per quelli a basso rischio d'incendio, ubicati in attività non soggette al Dpr 151/2011, non dotate di specifica regola tecnica verticale e aventi inoltre contemporaneamente anche una serie di requisiti aggiuntivi, si applicano i criteri semplificati per la valutazione del rischio di incendio e le misure di prevenzione, protezione e gestionali antincendio riportate nell'allegato 1.

Viceversa, per quelli non classificabili a basso rischio d'incendio trova applicazione la disciplina del cosiddetto codice di prevenzione incendi di cui al decreto del ministro dell'Interno 3 agosto 2015.

Entrata in vigore e fase transitoria

Da osservare, infine, che le disposizioni del decreto 3 settembre 2021 entreranno in vigore il 29 ottobre 2022 (articolo 5) e per i luoghi di lavoro esistenti a tale data è stata introdotta una fase transitoria (articolo 4); infatti, per questi l'obbligo dell'adeguamento alle disposizioni introdotte da questo nuovo decreto scatteranno al verificarsi delle ipotesi riportate nell'articolo 29, comma 3, del Dlgs 81/2008, tra cui, ad esempio, le modifiche del processo produttivo significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In effetti, tale articolo riporta diverse altre ipotesi che fanno scattare l'obbligo dell'adeguamento del luogo di lavoro la cui portata, però, non appare del tutto chiara e ciò potrebbe alimentare ancora di più nuove incertezze sul piano applicativo.

sentenze

NUOVO DOMICILIO IN MALATTIA DA COMUNICARE AL DATORE

Giuseppe Bulgarini d'Elci, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 novembre 2021

in breve

Non è sufficiente che il lavoratore abbia tempestivamente comunicato la variazione all'Inps, perché il vincolo di subordinazione nei confronti del datore permane (anche) nel periodo in cui la prestazione è sospesa a causa di malattia

La modifica del domicilio durante i giorni di assenza dal lavoro per malattia deve essere comunicata anche al datore di lavoro. Non è sufficiente che il lavoratore abbia tempestivamente comunicato la variazione all'Inps, perché il vincolo di subordinazione nei confronti del datore permane (anche) nel periodo in cui la prestazione è sospesa a causa di malattia.

La Cassazione ha espresso questo principio (sentenza 36729/2021, depositata il 25 novembre) nel perimetro di una causa che il dipendente licenziato per assenza ingiustificata aveva promosso sul presupposto che la variazione del domicilio comunicata all'Inps soddisfacesse per intero l'obbligo imposto dal contratto collettivo nazionale. Per il lavoratore non era necessario che la medesima informazione fosse da lui trasferita al datore di lavoro, in quanto solo sull'ente di previdenza ricade il potere di controllo diretto sullo stato di salute durante la malattia.

Non è di questo avviso la Corte di legittimità, per la quale la variazione dell'indirizzo di reperibilità non soddisfa solo la necessità di poter effettuare le visite domiciliari di controllo nelle fasce (mattina e pomeriggio) in cui il lavoratore è tenuto ad essere in casa. Durante il congedo di malattia non si interrompe il sinallagma contrattuale e il dipendente è soggetto alla subordinazione del datore di lavoro, nei cui confronti deve essere parimenti effettuata la comunicazione del cambio di domicilio.

È ben vero che la verifica sulle condizioni di salute non appartiene al datore di lavoro, bensì agli organi ispettivi dell'Inps abilitati alle visite domiciliari. È altrettanto vero, tuttavia, che il datore deve essere messo nelle condizioni di esercitare il potere di controllo, che è diretta emanazione del vincolo della subordinazione, anche nei periodi di malattia del dipendente. La circostanza che la prestazione lavorativa sia sospesa in pendenza di malattia non è dirimente, perché l'esercizio del potere di controllo datoriale si esprime anche

in altre direzioni. La Cassazione osserva, in proposito, che, al di fuori delle verifiche di

tipo sanitario, che non competono al datore, quest'ultimo può procedere ad accertamenti da cui emergano la insussistenza della malattia o la sua inidoneità a impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Questo passaggio della motivazione consente di agganciare la sentenza della Cassazione ai precedenti approdi della giurisprudenza sugli accertamenti tramite le agenzie investigative. Pensiamo al caso in cui venga accertato che durante la malattia il lavoratore non è presso il domicilio, ma svolge attività in concorrenza con quella del datore di lavoro. Le aule di giustizia hanno fornito numerosi esempi, come anche quello del lavoratore che, sempre in malattia, andava a giocare al pallone o a fare gite in motocicletta.

Gli accertamenti delle agenzie sono, in altre parole, espressione del potere di controllo datoriale durante il congedo di malattia. È in questo contesto che va letta l'affermazione della Corte di legittimità per cui il potere datoriale di controllo non viene meno durante il congedo per malattia.

L'obbligo di reperibilità verso il datore di lavoro durante la malattia costituisce espressione del dovere di cooperazione del lavoratore e si impone quale osservanza dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro.

sentenze

PER I PERMESSI 104 SERVE IL NESSO DIRETTO TRA ASSENZA DAL LAVORO E ASSISTENZA AL FAMILIARE

Marcello Floris e Valentina Pomares, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 22 novembre 2021

Le giornate di pausa dall'impiego non hanno un valore compensativo. L'uso delle ore per attendere a esigenze diverse integra un abuso del diritto.

L'ordinanza della Cassazione 28606/2021 definisce nuovamente i requisiti necessari per l'uso legittimo dei permessi ex lege 104/1992, precisando che il lavoratore che chiede il permesso deve garantire al familiare disabile un intervento assistenziale continuativo e globale, pur potendo nell'arco temporale coinvolto dedicare intervalli di tempo alle esigenze personali di vita. Ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile, si è in presenza di un utilizzo improprio del permesso e di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede che genera la responsabilità del dipendente. Peraltro, nel caso specifico, il dipendente – trovato a lavorare nel negozio della moglie – per dimostrare l'assistenza nei confronti del familiare disabile, aveva dedotto di essersi trattenuto nell'abitazione della madre per circa 50 minuti per prepararle il pasto. Circostanza quest'ultima che, secondo la Corte, non era però sufficiente a escludere il disvalore della condotta.

Fino al 2000, per ottenere i permessi per assistere un familiare disabile era necessario il requisito della convivenza. Nella formulazione successiva dell'articolo 33 della legge 104/1992 erano poi stati inseriti i diversi requisiti della «continuità» ed «esclusività» dell'assistenza per la fruizione di tali permessi (esclusi i genitori che assistono figli conviventi). Negli anni, la giurisprudenza ha cercato di delineare gli incerti confini applicativi della normativa di riferimento, ritenendo, ad esempio, non rilevante che nell'ambito del nucleo familiare del soggetto disabile convivessero altri familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario. L'evoluzione interpretativa della giurisprudenza è stata poi recepita dal Legislatore che, con il "collegato lavoro", ha modificato l'articolo 33, non prevedendo più che il lavoratore debba assistere il disabile con continuità e in via esclusiva per usufruire dei permessi 104. L'attuale struttura dell'articolo 33 e dei requisiti per fruire di questa tipologia di permessi non ha sicuramente agevolato un uso congruo degli stessi. Al contrario, si assiste spesso al loro abuso, e oggi il discrimen fra uso

corretto ed esercizio abusivo è estremamente sottile, richiedendo un'indagine di tipo fattuale sul nesso causale diretto tra la fruizione del permesso e lo svolgimento di attività a carattere assistenziale in favore della persona disabile. La giurisprudenza ha spesso ribadito la centralità del nesso causale, sottolineando che la tutela offerta dall'articolo 33 non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal lavoratore nel fornire assistenza. È sulla scorta di tale consolidato principio che si è ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di una dipendente che si era dedicata per l'intera durata del permesso accordato dal datore di lavoro a esigenze di vita personali, estranee e incompatibili con l'assistenza ai genitori disabili. Recentemente, la Cassazione ha precisato che la centralità del nesso causale diretto con lo scopo assistenziale di tale tutela fa sì che l'uso delle ore di permesso per attendere a esigenze diverse integra un abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, nei confronti del datore di lavoro e dell'Ente assicurativo. È stato così confermato il licenziamento del lavoratore che durante le ore di permesso si era recato al supermercato e poi al mare con la famiglia, piuttosto che presso l'abitazione della madre disabile da assistere. La recente pronuncia si è allineata a questi principi.

sentenze

NIENTE INDENNIZZO INAIL PER L'INFORTUNIO DEL DIPENDENTE IN PAUSA CAFFÈ

Pietro Alessio Palumbo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme&Tributi Plus Enti Locali&Edilizia", 15 novembre 2021

in breve

Sebbene con regolare strisciatura del badge in uscita

È da escludere l'indennizzabilità Inail dell'infortunio subito dal dipendente lungo il percorso per andare allo snack bar a prendere il caffè al di fuori dell'ufficio dove presta la propria attività lavorativa. Sebbene in ordinaria «pausa caffè» con regolare strisciatura del badge in uscita, quando si allontana dall'ufficio per raggiungere la vicina caffetteria, il dipendente si espone spontaneamente a un rischio non connesso all'attività lavorativa; e per il soddisfacimento di un bisogno differibile e comunque non imprescindibile, interrompendo così la relazione tra attività lavorativa e incidente. Per la Corte di cassazione (ordinanza n. 32473/2021) è inoltre del tutto irrilevante la tolleranza del datore di lavoro in ordine a tale consuetudine dei propri dipendenti; non potendo una mera prassi o una qualsiasi forma di accordo tra le parti del rapporto lavorativo allargare l'area di operatività della nozione legale di «infortunio in occasione di lavoro».

L'indennizzabilità Inail non consegue alla mera circostanza che l'infortunio si sia verificato nel tempo della prestazione lavorativa, occorrendo anche la sussistenza del legame tra lavoro e rischio; nel senso che il lavoro determina non tanto il verificarsi dell'evento quanto l'esposizione del dipendente a un rischio. E il rischio in argomento non può scaturire da una scelta volontaria del dipendente, il quale mosso da impulsi e per soddisfare esigenze personali crei ed affronti una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa propriamente detta; con ciò stesso ponendo in essere una interruzione o sospensione del collegamento fra lavoro, rischio e possibile evento. Nella nozione di occasione lavorativa delineata dalla storica disciplina sull'assicurazione Inail per gli infortuni sul lavoro si esprime il requisito della professionalità del rischio, corrispondente alla specificità della tutela.

Il rischio indennizzabile anche se non è quello rigorosamente insito nelle mansioni svolte dall'assicurato (rischio specifico) non può comunque essere totalmente "esterno" all'attività lavorativa. Non può essere ricondotta alla

«occasione di lavoro» quell'attività non intrinsecamente lavorativa e non coincidente per modalità di tempo e di luogo con le prestazioni dovute. Deriva che quando l'infortunio si verifica al di fuori delle incombenze di lavoro ovvero si verifica anteriormente o successivamente a queste, o come nella vicenda in esame durante una «pausa caffè» a qualche passo fuori dall'ufficio, la ravvisabilità di un infortunio in occasione di lavoro con relativo indennizzo è impedita da circostanze oggettive.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



sentenze

SICUREZZA, NON È SUFFICIENTE LA FREQUENZA AI CORSI DI FORMAZIONE, OCCORRE ANCHE L'ADDESTRAMENTO

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 novembre 2021

Gli articoli 2, 18 e 37 del Dlgs 81/2008, obbligano il datore di lavoro – e il dirigente secondo le proprie attribuzioni e competenze – a erogare una formazione sufficiente e adeguata sui rischi e le misure di prevenzione e protezione che, tuttavia, spesso rimane “zoppa” dell’addestramento che, invece, ha una valenza fondamentale sul piano prevenzionale.

E sotto tale profilo risulta particolarmente significativa la sentenza 39307/2021 della Cassazione, che offre una fotografia fedele di tale realtà, che spinge a diverse riflessioni, anche sulla necessità d’interventi strutturali sul Dlgs 81/2008.

La vicenda

Un lavoratore si trovava insieme a un collega presso un centro commerciale, intento a montare un cartellone pubblicitario a un’altezza di circa 2,60 metri dal suolo, e per fare ciò era salito su una scala in alluminio a doppi tronchi estensibili. All’improvviso, durante tale operazione, il lavoratore, giunto all’ultimo piolo, perdeva l’equilibrio cadeva a terra e moriva.

Sia il Tribunale di Napoli che la Corte di appello della città partenopea hanno ritenuto responsabile il datore di lavoro del reato di omicidio colposo con violazione delle norme antinfortunistiche previste dall’articolo 590 del Codice penale.

Formazione inadeguata del lavoratore

Secondo i giudici, infatti, la scala messa a disposizione del lavoratore non era idonea in quanto priva di piattaforma e di dispositivo guardacorpo e, al tempo stesso, era stata impartita una formazione inadeguata, in contrasto quindi con quanto previsto dall’articolo 7 del Dlgs 81/2008.

Il datore di lavoro ha proposto ricorso per Cassazione, censurando l’operato dei giudici di merito sotto vari profili. In particolare, si è difeso facendo rilevare, tra l’altro, che il lavoratore era esperto, ricopriva in azienda anche il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e aveva collaborato alla redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr). Inoltre, era stato sottoposto ai corsi di formazione e informazione organizzati dall’azienda.

Omesso addestramento

La Cassazione ha, tuttavia, ritenuto il ricorso infondato e, in parte, anche inammissibile; in particolare, è stata dimostrata non solo l'inidoneità della scala per compiere il lavoro in quota, ma anche lo scorretto posizionamento dell'attrezzatura di lavoro in conseguenza dell'omessa formazione.

In effetti, su questo punto appare chiaro che, più precisamente, i giudici facciano riferimento all'addestramento sul corretto utilizzo di tale attrezzatura, secondo quanto prevedono gli articoli 2, comma 1, lettera cc) e 37 del Dlgs 81/2008; pertanto, non è sufficiente che il lavoratore abbia frequentato i corsi di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro ma è necessario che tale formazione sia poi integrata dall'addestramento specifico sull'utilizzo delle macchine, attrezzature, impianti, cosa che, in questo caso, è stata ritenuta mancante.

L'esperto risponde

■ **Infortunio sul lavoro, la scuola paga lo stipendio al docente**

Aldo Ciccarella , Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde", 22 novembre 2021

LA DOMANDA

Sono un insegnante di scuola media superiore e ho subito un infortunio sul lavoro, a causa di una caduta mentre scendevo le scale della scuola, con prognosi di 15 giorni. Poiché ho saputo che per i dipendenti pubblici non è prevista l'assicurazione diretta Inail, ma si applica la gestione per conto, vorrei sapere chi mi pagherà lo stipendio per la durata dell'assenza dal servizio.

LA RISPOSTA

In applicazione del Dm 10 ottobre 1985, i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, che rientrano nelle previsioni normative degli articoli 1 e 4 del Dpr 1124/1965 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali con lo speciale sistema della "gestione per conto dello Stato" attuato presso l'Inail. In base a tale sistema il datore di lavoro pubblico non corrisponde all'Inail alcun premio per il proprio personale - come nel caso dell'assicurazione Inail prevista per i datori di lavoro privati - ma, al verificarsi dell'infortunio sul lavoro, rimborsa gli oneri di gestione dei casi e delle prestazioni erogate dall'Inail. Pertanto, nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente del comparto scuola spetta l'intera retribuzione, che viene corrisposta dall'amministrazione di appartenenza. Inoltre il periodo di assenza non viene computato ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto di lavoro. Infatti l'articolo 20 del contratto collettivo nazionale 2006-2009 del comparto del personale della scuola stabilisce che, in caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro, al dipendente spetta l'intera retribuzione e tale periodo non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica.

■ **Sì alla reversibilità solo se c'è il nesso tra morte e malattia**

Aldo Ciccarella , Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde", 22 novembre 2021

LA DOMANDA

Un soggetto, che percepiva una rendita Inail per un infortunio alla gamba avvenuto sul luogo di lavoro, è deceduto a causa di una grave malattia ai

polmoni. Il coniuge superstite ha diritto di percepire la reversibilità sulla rendita Inail di cui era titolare il coniuge deceduto?

LA RISPOSTA

In linea generale, la risposta dovrebbe essere negativa, in quanto, per avere diritto alla reversibilità della rendita Inail, è necessario che il decesso sia avvenuto per cause collegate all'infortunio sul lavoro, mentre, nel caso in esame, la malattia che ha portato al decesso del dante causa è diversa da quella per la quale questi percepiva la rendita Inail. Infatti, l'articolo 122 del Dpr 1124/1965 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) ha stabilito che «quando la morte sopraggiunge in conseguenza dell'infortunio dopo la liquidazione della rendita di inabilità permanente la domanda per ottenere la rendita... deve essere proposta dai superstiti». Quindi, requisito fondamentale per il riconoscimento del diritto alla rendita Inail ai superstiti è la sussistenza di un nesso causale tra la morte del lavoratore e l'infortunio per il quale quest'ultimo percepiva la rendita.

■ Datore di lavoro RSPP ingegnere

Gallo Mario, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" del 18 novembre 2021

LA DOMANDA

Presso una azienda, il datore di lavoro è in possesso della laurea in ingegneria civile (ante riforma). Essendo il laureato in tale materia è esonerato dalla frequenza dei corsi per RSPP moduli A e B (art. 32 - D.lgs. 81/2008). Si chiede se l'esonero valga anche in relazione ai corsi di cui all'art. 34, comma 2 (da 16 a 48 ore) nel caso di svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, del ruolo di RSPP?

LA RISPOSTA

Il D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, è intervenuto sulla formazione delle figure della prevenzione; più precisamente, l'art. 32, c.1, lett. c), d) di tale provvedimento ha introdotto alcune semplificazioni finalizzate a evitare la sovrapposizione di attività formative in capo ai singoli soggetti che molto frequentemente partecipano, sia pure con una diversa qualità, a corsi diversi ma che hanno per oggetto gli stessi argomenti. In particolare, all'art. 32 del D.Lgs. 81/2008, è stato inserito il comma 5 - bis, in base al quale in tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dallo stesso decreto, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongono, in tutto o in parte, a quelli previsti per il

responsabile e addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto il credito formativo per la durata e i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. In attuazione di tali disposizioni l'allegato III dell'Accordo Stato - Regioni 7 luglio 2016, prevede un articolato sistema di esoneri dai corsi, attraverso il riconoscimento di crediti e alcune condizioni per fruirne. Per la fruizione l'Accordo non prevede una documentazione specifica da esibire ma, sulla falsariga di quanto stabilito per i docenti formatori dal Decreto interministeriale 6 marzo 2003, dispone che "Ai fini degli esoneri di cui al presente accordo, alle Condizioni specificate in questo allegato, occorre fornire evidenza documentale - con qualunque mezzo idoneo allo scopo - dell'avvenuto completamento del/dei percorso/i formativo/i di riferimento, dal quale discenda l'esonero dal/dai percorso/percorsi formativo/i di contenuto analogo". I crediti possono essere totali, con il riconoscimento completo della formazione acquisita e quindi l'esonero totale dalla frequenza del monte ore di formazione o di aggiornamento previsto per il soggetto individuato, oppure parziali con il riconoscimento, quindi, solo di una parte della formazione acquisita e di conseguenza implica la necessità di integrare tale formazione individuando per differenza il numero complessivo di ore da frequentare, nonché i relativi contenuti. Pertanto, sulla base di quanto si evince dal predetto allegato nel caso in cui il RSPP ha frequentato i moduli A, B e C del corso previsto per tale figura ai sensi dell'art.32 del D.Lgs. n.81/2008 - e degli accordi Stato - Regioni 26 gennaio 2006 o 7 luglio 2016 - è previsto l'esonero totale dal corso per datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di prevenzione e protezione ex art. 34 del D.Lgs. n.81/2008, rispettivamente di 16, 32 e 48 ore in base al livello di rischio (cfr. allegato III, riga 1, Accordo 7 luglio 2016). A quanto sembra di capire analogo esonero totale del corso per datori di lavoro ex art. 34 del D.Lgs. n.81/2008, si applica anche nei confronti di coloro che sono esonerati dalla frequenza dei moduli A e B del corso per RSPP, in virtù di quanto previsto dall'art.32, c.5, del D.Lgs. n.81/2008 (si veda anche l'allegato 1 dell'Accordo 7 luglio 2016), ma che abbiano frequentato il modulo C previsto per il citato corso per RSPP secondo gli Accordi Stato - Regioni 26 gennaio 2006 o 7 luglio 2016 (cfr. allegato III, riga 2, Accordo 7 luglio 2016).

Rassegna normativa

(G.U. 7 dicembre 2021, n. 291)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI

DECRETO 25 ottobre 2021

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Puglia il 12 giugno 2021. (21A06466)
(G.U. 4 novembre 2021 n. 263)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 15 ottobre 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni 16, 17, 20 e 21 novembre, 2 e 3 dicembre 2020 nel territorio dei Comuni di Vibonati, di Torre Orsaia, di Ispani, di Santa Marina, di Centola, di Cicerale, di Sapri, di Roccajloriosa e di Montecorice, in Provincia di Salerno. (21A06505)
(G.U. 5 novembre 2021 n. 264)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 15 ottobre 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio dei Comuni di Cogne, di Aymavilles, di Gressoney-La-Trinité, di Gressoney Saint-Jean, di Gaby, di Issime, di Fontainemore, di Lillianes, di Perloz, di Pont-Saint-Martin, di Bard, di Donnas, di Hône, di Champorcher e di Pontboset, nella Regione Valle d'Aosta. (21A06506)
(G.U. 5 novembre 2021 n. 264)

LEGGE 8 novembre 2021, n. 155

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 settembre 2021, n. 120, recante disposizioni per il contrasto degli incendi boschivi e altre misure urgenti di protezione civile. (21G00167)
(G.U. 8 novembre 2021 n. 266)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 15 ottobre 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza delle precipitazioni nevose verificatesi nei giorni dal 2 al 10 gennaio 2021 nel territorio dei comuni colpiti della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. (21A06586)
(G.U. 8 novembre 2021 n. 266)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 28 ottobre 2021

Ulteriori disposizioni di protezione civile in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 1° al 10 dicembre 2020 nel territorio delle Province di Bologna, di Ferrara, di Modena e di Reggio Emilia. (Ordinanza n. 803). (21A06584)
(G.U. 8 novembre 2021 n. 266)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 28 ottobre 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. Potenziamento del servizio di pubblica utilità 1500. (Ordinanza n. 804). (21A06585)
(G.U. 8 novembre 2021 n. 266)

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 settembre 2021

Aggiornamento dei criteri, delle modalità e dell'entità delle risorse destinate al finanziamento degli interventi in materia di mitigazione del rischio idrogeologico. (21A06670)
(G.U. 15 novembre 2021 n. 272)

MINISTERO DELLA DIFESA

DECRETO 5 agosto 2021

Fondo per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi di bonifica di beni contaminati da amianto. (21A06674)
(G.U. 15 novembre 2021 n. 272)

MINISTERO DELLA SALUTE

ORDINANZA 11 novembre 2021

Adozione del «Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica». (21A06798)
(G.U. 15 novembre 2021 n. 272)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 9 novembre 2021**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che, partire dal mese di settembre 2019, hanno interessato il territorio delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Veneto ed il territorio del Comune di Venezia. (Ordinanza n. 807). (21A06763)
(G.U. 17 novembre 2021 n. 274)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 5 novembre 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. 805). (21A06799)
(G.U. 18 novembre 2021 n. 275)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 8 novembre 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. 806). (21A06800)
(G.U. 18 novembre 2021 n. 275)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 novembre 2021

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 2 e 3 ottobre 2020 nel territorio della Provincia di Biella, di Cuneo, di Novara, di Verbano-Cusio-Ossola e di Vercelli, della Città metropolitana di Torino e dei Comuni di Balzola, di Bozzole, di Casale Monferrato, di Frassineto Po, di Valmacca di Villanova Monferrato, in Provincia di Alessandria, nella Regione Piemonte e della Provincia di Imperia e dei Comuni di Albenga, in Provincia di Savona, di Casarza Ligure, in Provincia di Genova, di Maissana e di Varese Ligure, in Provincia della Spezia, nella Regione Liguria. (21A06840)
(G.U. 22 novembre 2021 n. 278)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI**DECRETO 11 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità delle infezioni causate dal microrganismo fungino *Stemphylium vesicarium* (maculatura bruna) nei territori della Regione Emilia-Romagna dal 1° luglio 2020 al 30 settembre 2020. (21A06831)
(G.U. 22 novembre 2021 n. 278)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 12 novembre 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. 808). (21A06839)
(G.U. 22 novembre 2021 n. 278)

MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**DECRETO 26 ottobre 2021**

Attuazione delle direttive delegate della Commissione europea (UE) 2021/647 del 15 gennaio 2021 ed (UE) 2021/884 dell'8 marzo 2021, di modifica degli allegati III e IV, del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 27, sulla restrizione di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche (ROHS II). (21A06955)
(G.U. 25 novembre 2021 n. 281)

DECRETO-LEGGE 26 novembre 2021, n. 172

Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali. (21G00211)
(G.U. 26 novembre 2021 n. 282)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 26 novembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A07065)Pag. 29
(G.U. 27 novembre 2021 n. 283)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 26 novembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Friuli-Venezia Giulia. (21A07066)
(G.U. 27 novembre 2021 n. 283)

DECRETO LEGISLATIVO 2 novembre 2021, n. 179

Disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni del regolamento (UE) n. 528/2012 relativo alla messa a disposizione sul mercato e all'uso dei biocidi. (21G00183)
(G.U. 29 novembre 2021 n. 284)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 novembre 2021

Dichiarazione dello stato di emergenza per intervento all'estero in conseguenza degli eccezionali eventi che hanno colpito la città di Freetown in Sierra Leone il 5 novembre 2021. (21A06997)
(G.U. 29 novembre 2021 n. 284)

DECRETO LEGISLATIVO 2 novembre 2021, n. 189

Disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2017/825 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, sul mercurio. (21G00184)
(G.U. 30 novembre 2021 n. 285)

DECRETO LEGISLATIVO 8 novembre 2021, n. 196

Attuazione della direttiva (UE) 2019/904, del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 giugno 2019 sulla riduzione dell'incidenza di determinati prodotti di plastica sull'ambiente. (21G00210) (Suppl. Ordinario n. 41)
(G.U. 30 novembre 2021 n. 285)

DECRETO LEGISLATIVO 8 novembre 2021, n. 197

Recepimento della direttiva (UE) 2019/883, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa agli impianti portuali di raccolta per il conferimento dei rifiuti delle navi che modifica la direttiva 2010/65/UE e abroga la direttiva 2000/59/CE. (21G00201) (Suppl. Ordinario n. 41)
(G.U. 30 novembre 2021 n. 285)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 30 novembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in occasione dell'evento internazionale denominato «Rome MED 2021 - Mediterranean Dialogues». (21A07133)
(G.U. 1 dicembre 2021 n. 286)

MINISTERO DELL'INTERNO**DECRETO 24 novembre 2021**

Modifiche all'allegato 1 del decreto del Ministro dell'interno del 3 agosto 2015, concernente l'approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi. (21A07025)
(G.U. 2 dicembre 2021 n. 287)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 3 dicembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Provincia Autonoma di Bolzano. (21A07253)
(G.U. 4 dicembre 2021 n. 289)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 2 dicembre 2021**

Adozione delle «Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali». (21A07252)
(G.U. 6 dicembre 2021 n. 289)



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.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022

