



**Newsletter di aggiornamento  
e approfondimento  
Gennaio 2022**

**Fondazione  
Rubes Triva**



## 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.

## Sommario

### NEWS E APPROFONDIMENTI

<b>GREEN PASS RAFFORZATO: STRETTA DA OGGI SU LOCALI, SPORT E TRASPORTI</b> <i>Eugenio Bruno Valentina Melis, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 10 gennaio 2022</i>	<b>5</b>
<b>VACCINO PER UN MILIONE DI LAVORATORI</b> <i>Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022</i>	<b>7</b>
<b>DAL FISCO MULTA DI 100 EURO PER CHI NON RISPETTA L'OBBLIGO</b> <i>Marco Ludovico, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022</i>	<b>9</b>
<b>PA: PLATEA, VINCOLI, STIPENDI. LE 10 DOMANDE SUL LAVORO AGILE</b> <i>Gianni Trovati, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022</i>	<b>10</b>
<b>OVER 50 AL LAVORO CON IL PASS SUPER. BASE PER ENTRARE NEI NEGOZI</b> <i>Marzio Bartoloni e Claudio Tucci, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 6 gennaio 2022</i>	<b>13</b>
<b>AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2022, PRIMA SCADENZA IL 16 FEBBRAIO</b> <i>Paola Sanna, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 5 gennaio 2022</i>	<b>15</b>
<b>SICUREZZA, VIA ALLA STRETTA: AL PREPOSTO NUOVI OBBLIGHI E PIÙ RESPONSABILITÀ PENALI</b> <i>Gabriele Taddia, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 gennaio 2022</i>	<b>17</b>
<b>INFORTUNIO E MALATTIA DEL PROFESSIONISTA SOSPENDONO GLI OBBLIGHI</b> <i>Guglielmo Saporito, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 22 dicembre 2021</i>	<b>20</b>
<b>FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA ESTESA AL DATORE DI LAVORO</b> <i>Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme &amp; Tributi Plus Diritto", 15 dicembre 2021</i>	<b>21</b>
<b>SICUREZZA SUL LAVORO, SUBITO LA MAPPA DEI RISCHI PER NON INCIAMPARE NEI NUOVI STOP ALL'ATTIVITÀ</b> <i>Gabriele Taddia, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 13 dicembre 2021</i>	<b>23</b>

### SENTENZE

<b>LAVORATORI COMUNALI: IL MANCATO GODIMENTO DELLA DOMENICA NON GENERA USURA PSICO - FISICA E RISARCIMENTO DEL DANNO</b> <i>Giampaolo Piagnerelli, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme &amp; Tributi Plus Diritto", 29 dicembre 2021</i>	<b>26</b>
<b>AL CALCIATORE INFORTUNATO SPETTA LA SOMMA TRA IL COMPORTO E LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> <i>Giampaolo Piagnerelli, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme &amp; Tributi Plus Diritto", 14 dicembre 2021</i>	<b>27</b>
<b>DURC, L'OMESSA VERIFICA DEL POSSESSO DELL'APPALTATORE DI LAVORI EDILI FA SCATTARE LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL COMMITTENTE</b> <i>Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 dicembre 2021</i>	<b>28</b>

---

**L'ESPERTO RISPONDE***Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"***30**

---

**RASSEGNA NORMATIVA****33**

---

**Chiusa in redazione il 10 gennaio 2022**

news e approfondimenti

## GREEN PASS RAFFORZATO: STRETTA DA OGGI SU LOCALI, SPORT E TRASPORTI

Eugenio Bruno Valentina Melis, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Primo Piano", 10 gennaio 2022

La nuova stretta anti-Covid comincia oggi da bar, ristoranti, alberghi, palestre, piscine, mezzi di trasporto. Per accedervi, sia al chiuso che all'aperto, servirà il green pass "rafforzato", quello che si ottiene cioè con la vaccinazione (anche per i 15 giorni successivi alla prima dose) o con la guarigione dall'infezione da Coronavirus e che ha una durata di sei mesi. Stop, dunque, a chi ha solo la certificazione legata al tampone. Praticamente, un mini-lockdown per gli italiani non vaccinati – quasi 4,8 milioni quelli sopra 12 anni – che esclude soltanto i servizi essenziali (come alimentari e farmacie).

A queste restrizioni si aggiungerà dal 20 gennaio l'obbligo del green pass base (anche solo con il tampone, che continua ad avere una durata di 48 ore se antigenico e 72 se molecolare) per accedere ai locali di barbieri, parrucchieri ed estetisti.

Dal 1° febbraio, poi, lo stesso certificato base sarà necessario anche per entrare in uffici pubblici, poste, banche e negozi. Un decreto atteso nelle prossime due settimane dovrà chiarire quali sono le attività ritenute necessarie per soddisfare esigenze primarie, che in quanto tali saranno escluse dal nuovo obbligo.

### L'obbligo di vaccino

L'altra grande novità al debutto con il decreto legge varato dal Governo il 5 gennaio, è l'obbligo di vaccino anti-Covid per tutti gli italiani e gli stranieri residenti in Italia che hanno più di 50 anni o che li compiranno entro il prossimo 15 giugno. È una platea di 27 milioni di persone, 8 milioni delle quali risultano occupate, come lavoratori dipendenti o come autonomi. Dal 15 febbraio, i lavoratori sopra 50 anni – sia dipendenti, sia liberi professionisti – nel settore pubblico e nel privato, dovranno avere il green pass rafforzato per poter svolgere la propria prestazione nei luoghi di lavoro. L'obbligo si applica, per ora, fino al 15 giugno.

Per la maggior parte, si tratta di persone già vaccinate, come rivela il monitoraggio diffuso settimanalmente dal Governo. Ma nella fascia di età tra 50 e 59 anni, ad esempio, ce ne sono 993mila che ancora non hanno ricevuto neanche la prima dose del vaccino. Tra 60 e 69 anni, gli italiani non coperti dal vaccino sono 616.595.

Restano comunque due milioni di italiani non vaccinati, di età compresa fra 30 e 49 anni, che sono esclusi, per ora, dal nuovo obbligo vaccinale. A meno che non lavorino in settori per i quali l'obbligo era già previsto, come sanità, scuola, e sicurezza.

A questi settori si aggiunge ora l'università: il decreto legge del 5 gennaio estende infatti l'obbligo del vaccino anti-Covid al personale docente e non docente degli atenei, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (Afam) e degli istituti tecnici superiori. A partire dal 1° febbraio. Nessuna novità invece per gli studenti universitari: per accedere agli atenei basterà la certificazione base e i controlli continueranno a essere a campione. Tanto più che per i primi due mesi del 2022 molti

atenei, recependo l'input giunto dalla ministra Cristina Messa, stanno programmando gli esami (soprattutto gli orali) e le sedute di laurea di nuovo a distanza.

### **Senza stipendio**

Rinviando all'altro articolo in pagina per l'approfondimento sul quadro sanzionatorio, ricordiamo che la conseguenza più rilevante da mettere in conto, per i lavoratori che non volessero adempiere all'obbligo del vaccino, è la sospensione dal servizio e dallo stipendio: poiché gli obblighi vaccinali già previsti fino a oggi per i lavoratori si applicano fino al 31 marzo, termine dello stato di emergenza, e il nuovo obbligo per i lavoratori over 50 vale fino al 15 giugno, il periodo non coperto da retribuzione, in caso di mancata vaccinazione, sarebbe piuttosto lungo.

Non si rischiano, invece, conseguenze disciplinari, come il licenziamento, perché le norme emergenziali fanno salve, per chi non si vaccina, la conservazione del posto di lavoro.

news e approfondimenti

## VACCINO PER UN MILIONE DI LAVORATORI

*Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022*

Per 1 milione di lavoratori over 50, oggi non vaccinati, sta per scattare il conto alla rovescia. Per entrare in aziende e uffici dovranno ricevere la prima dose di siero entro il 31 gennaio, visto che il super green pass, introdotto dal governo a partire dal 15 febbraio, verrà rilasciato dopo 15 giorni. La certificazione verde rafforzata, infatti, si ottiene solo con la vaccinazione o con la guarigione dal Covid, non sarà più quindi sufficiente il tampone molecolare o antigenico, rispettivamente ogni 72 o 48 ore.

La bozza del nuovo decreto del governo per frenare l'impennata dei contagi contiene anche un'altra novità: per tutte le imprese, non solo più pertanto quelle sotto i 15 addetti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, sarà possibile 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 lavorativi, rinnovabili, di 10 giorni in 10 giorni, fino al 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Con queste due specifiche dell'ultima ora il super green pass fa il suo debutto ufficiale nel mondo del lavoro, pubblico e privato. La nuova normativa ricalca sostanzialmente quella in vigore, per tutti i lavoratori, dallo scorso 15 ottobre relativa al green pass "semplice". Pertanto, dal 15 febbraio chi ha più di 50 anni e non possiederà il super green pass o ne risulterà privo al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, verrà considerato «assente ingiustificato», con conseguente sospensione dal lavoro e stop alla retribuzione dal primo giorno di assenza (non ci sono invece conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro, cioè non si può essere licenziati neppure per giustificato motivo).

Anche i controlli sul super green pass (e non dell'adempimento dell'obbligo vaccinale, ndr) dovrebbero ricalcare quelli attualmente vigenti per il green pass "semplice", quindi, tra l'altro, con verifiche attraverso la piattaforma Inps o con la consegna da parte del dipendente al proprio datore di lavoro della certificazione verde (in quest'ultimo caso si viene esonerati dai controlli per tutta la durata del passaporto sanitario).

È prevista una sanzione da 600 a 1.500 euro nel caso di accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo «ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore». Per chi ha meno di 50 anni restano in vigore le norme attuali, vale a dire il green pass "semplice", che si ottiene anche con il tampone.

«La previsione del super green pass per i lavoratori over 50 per accedere ai luoghi di lavoro è un passo avanti importante nel contrasto all'epidemia - ha sottolineato il professor Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Si tutela la fascia di popolazione che potrebbe avere, dal Covid, le ripercussioni sanitarie maggiori, anche se i contagi stanno colpendo le fasce d'età più basse. La possibilità, più

estesa, di sostituzione dei lavoratori non in regola può essere d'aiuto soprattutto per coprire i ruoli più fungibili».

Per gestire al meglio il rialzo dei contagi si raccomanda inoltre il massimo utilizzo, nelle prossime settimane, della flessibilità prevista dagli accordi contrattuali in tema di lavoro agile (...).

In agricoltura, hanno reso noto ieri Confagricoltura e Coldiretti, l'obbligo vaccinale per gli over 50 interessa più di un lavoratore su tre (34%). Nel settore è molto forte la presenza di stranieri provenienti da paesi dove vengono utilizzati sieri non riconosciuti in Italia. Insomma, se non si affronta il tema in ambito Ue e non si prevedono strumenti normativi semplici per le sostituzioni, sostengono le due associazioni agricole, «il rischio concreto è la perdita dei raccolti».



*news e approfondimenti*

## DAL FISCO MULTA DI 100 EURO PER CHI NON RISPETTA L'OBBLIGO

*Marco Ludovico, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022*

Caccia a chi non rispetta l'obbligo vaccinale. Il nodo si scioglierà già oggi, almeno in parte, con la pubblicazione del decreto legge in Gazzetta Ufficiale. Il governo deve pianificare e organizzare le verifiche così come irrogare le sanzioni. Chi non è in regola dal 1° febbraio 2022 rischia una multa di 100 euro una tantum. In base a fonti qualificate, la sanzione sarà disposta dall'Agenzia delle Entrate. Il patrimonio informativo sanitario è in capo alle aziende sanitarie locali e ai rispettivi uffici regionali. L'idea in ballo è di incrociare questi dati con quelli della popolazione residente.

A farlo, dunque, dovrebbe essere l'Agenzia delle Entrate guidata da Ernesto Ruffini. Il testo ufficiale del decreto legge indicherà le modalità. I lavoratori pubblici e privati e i liberi professionisti non vaccinati - hanno l'obbligo del Green Pass rafforzato dal 15 febbraio 2022 - rischiano una sanzione da 600 a 1.500 euro se accedono i luoghi di lavoro.

Per le persone che accedono senza Green Pass ai servizi e alle attività dove è obbligatorio è prevista una sanzione da 400 a 1.000 euro. La stessa sanzione si applica al soggetto tenuto a verificare il possesso del Green Pass se non svolge il controllo. Il sistema degli accertamenti sul rispetto delle norme di contrasto al Covid-19, dunque, affronta ora la sfida dell'obbligo vaccinale. Si incrocia e si intreccia con quella della necessità di possedere il super Green Pass in un contesto molto più ampio.

Sono due facce della stessa medaglia: è la politica del governo per il contenimento dei contagi in una fase di aumento vertiginoso e al momento inarrestabile. Il presidente del Consiglio, Mario Draghi, va avanti con decisione nonostante le resistenze e le polemiche politiche. Già nello scorso decreto aveva chiesto un impegno esplicito dei controlli sul super Green Pass affidato ai prefetti. Le indicazioni disposte dal ministro dell'Interno, Luciana Lamorgese, ai rappresentanti del governo sul territorio, vedono un bilancio dei controlli sul possesso del certificato verde pari a oltre tre milioni e mezzo di persone sottoposte dal 6 dicembre scorso a verifica da parte delle forze dell'ordine nazionali e locali.

Una volta pubblicato il decreto legge in Gazzetta il Viminale invierà una propria circolare ai prefetti come ormai fa sempre. Non è escluso neanche un impegno delle prefetture per garantire il rispetto dell'obbligo vaccinale. Le piattaforme e le banche dati disponibili, quelle regionali e provinciali, sono strumento di lavoro decisivo. Ma la vera scommessa sarà la misura delle nuove prime vaccinazioni delle persone dai 50 anni in su. Sfida in capo alle Regioni e al commissario straordinario, Francesco Paolo Figliuolo.

*news e approfondimenti*

## PA: PLATEA, VINCOLI, STIPENDI. LE 10 DOMANDE SUL LAVORO AGILE

*Gianni Trovati, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Primo Piano", 7 gennaio 2022*

La circolare Brunetta-Orlando pubblicata in chiusura del consiglio dei ministri di mercoledì sui nuovi interventi anti-pandemia rilancia lo Smart Working come strumento per combattere i contagi moltiplicati da Omicron.

Nel lavoro pubblico la scelta del governo, su spinta del ministro per la Pa Renato Brunetta, è quella di procedere senza un ritorno generalizzato alle regole emergenziali, che peraltro contemplavano anche lo smaltimento delle ferie e l'esonero dal servizio in molti casi di attività impossibili a distanza, ma di seguire l'impianto regolatorio delineato dal Dm dell'8 ottobre e dalle successive Linee guida concordate con sindacati ed enti territoriali, in via di definizione strutturale nei contratti nazionali (quello sulle Funzioni centrali è stato firmato mercoledì scorso e ora attende le verifiche finali prima del via libera definitivo). Questo impianto in realtà nasceva «nell'ottica del superamento della gestione emergenziale», come spiegano le Linee guida richiamando il Patto per l'innovazione del 10 marzo. Ma secondo Palazzo Vidoni può essere impiegato anche nel nuovo contesto che con la nuova fiammata pandemica fa tornare il lavoro agile nel novero degli «strumenti utili a diminuire le possibilità del diffondersi del virus», come recita la circolare di mercoledì.

Questa convinzione si fonda sulla rivendicata «flessibilità» delle nuove regole che lasciano ampi margini di autonomia alle singole amministrazioni. Un'autonomia, sottolinea la circolare, che ora va «utilizzata appieno» anche nella nuova/vecchia ottica di contrasto al virus. Vediamo con quali conseguenze sul piano pratico, riassumendo i punti principali in 10 domande e risposte.

### **1 - LA PLATEA**

*Quanti e quali sono i lavoratori pubblici direttamente interessati da queste regole?*

La questione non riguarda i 450mila infermieri e tecnici della sanità, i 120mila medici o gli 1,15 milioni di insegnanti, e nemmeno i 520mila addetti di Polizia e Forze di Sicurezza. Ma interessa essenzialmente i 730mila dipendenti di Funzioni centrali e locali. Non tutti, però. Perché anche lì molte attività, dall'usciera all'educatore, richiedono la presenza. Tanto è vero che anche nelle settimane del lockdown 2020, con l'Italia barricata in casa, il lavoro a distanza ha riguardato il 47,5% del personale nei Comuni, il 66,7% nelle Regioni e il 72,7% nei ministeri (monitoraggio di ottobre 2020 dalla Funzione pubblica). A meno di non tornare a una chiusura generalizzata, che però per la Pa ha comportato anche lo smaltimento delle ferie e l'esonero dal servizio per chi svolge attività in cui la presenza è indispensabile, il lavoro a distanza interessa circa 400mila persone, il 12-13% dei dipendenti pubblici italiani.

## **2 - LE ATTIVITA'**

Chi decide quali lavoratori possono essere collocati in smart working?

La scelta è affidata all'autonomia delle singole amministrazioni, che devono individuare, previo confronto con i sindacati, le attività che possono essere effettuate a distanza.

## **3 - I VINCOLI**

*A quali condizioni i lavoratori delle attività effettuabili a distanza possono essere collocati in smart working?*

Per concedere lo smart working, le amministrazioni devono garantire «l'invarianza dei servizi resi all'utenza». Al di là di questo teorico principio generale, la cui responsabilità è integralmente nelle mani delle amministrazioni chiamate anche ad adottare un «piano di smaltimento» degli eventuali arretrati accumulati nel precedente periodo emergenziali, sul piano pratico lo smart working nel pubblico impiego è attivabile solo mediante l'accordo individuale previsto dall'articolo 18 della legge 81/2017. Questo strumento è invece sospeso nel lavoro privato fino al 31 marzo, data attualmente prevista per la fine dello stato d'emergenza.

## **4 - L'INTESA**

*Come funziona l'accordo individuale?*

L'intesa può essere a tempo determinato o indeterminato, e deve prevedere le modalità di svolgimento della prestazione a distanza, i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore e le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dei dirigenti. Nell'accordo devono essere indicate le modalità di recesso, con preavviso minimo di 30 giorni, e i «giustificati motivi» che possono portare anche al recesso unilaterale senza preavviso. Anche qui, vista la fase complicata dai numeri della variante Omicron, è saggio orientare l'attenzione sugli aspetti più pratici. E ricordare che sono ampiamente disponibili modelli-tipo di accordo individuale (per esempio quello predisposto in autunno dall'Aran) facilmente replicabili in ogni amministrazione per quello che di fatto nell'ampia maggioranza dei casi resta al momento un «lavoro a distanza» più che un vero e proprio smart working.

## **5 - LA ROTAZIONE**

*Come si rispettano i vincoli della rotazione del personale e della prevalenza del lavoro in ufficio nella programmazione dei lavoratori in smart working?*

Questo è il punto cruciale su cui una certa elasticità interpretativa permette alle regole di cambiare di segno rispetto alla loro impostazione iniziale. L'intesa individuale che concede lo smart working deve infatti prevedere che il lavoro in presenza occupi la maggioranza delle giornate. Questa prevalenza, spiega però la circolare di mercoledì confermando le indicazioni arrivate nei giorni precedenti dalla Funzione pubblica, può essere calcolata su base «settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità». Quindi il lavoro agile può essere anche «modulato, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile». Dal momento che non è specificato alcun limite temporale esplicito, nulla vieta di prevedere ora uno smart working integrale, senza

alternanza con l'ufficio, e di calendarizzare il recupero delle giornate in presenza fra alcuni mesi.

## **6 - IN BUSTA PAGA**

*Che effetti ha lo smart working sullo stipendio?*

Per il lavoro agile è previsto lo stesso trattamento economico garantito al lavoro in presenza. Nelle giornate di smart working vero e proprio, che è svolto senza vincolo di orario, non è possibile (ovviamente) riconoscere le indennità legate all'orario di lavoro (per esempio lo straordinario). Nel caso del lavoro da remoto, che ha invece gli stessi vincoli orari della presenza, possono essere riconosciuti anche gli istituti collegati all'orario. In questo può essere riconosciuto anche il buono pasto.

## **7 - LAVORATORI FRAGILI**

*Esiste un «diritto di precedenza» nella concessione del lavoro agile per particolari categorie di lavoratori?*

Nello sforzo di conciliare «esigenze dei lavoratori» e «necessità tecniche dell'attività», le Linee guida chiedono alle amministrazioni di «facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure». Anche in questo caso il principio va adeguato alle necessità del momento, dominato dall'impennata dei contagi.

## **8 - L'OBBLIGO VACCINALE**

Lo smart working può essere una via di fuga dall'obbligo vaccinale appena introdotto per i lavoratori con almeno 50 anni di età?

No. Lo smart working comporta gli stessi obblighi previsti per gli altri lavoratori, anche perché resta nel tempo alternato alla presenza in ufficio

## **9 - IN QUARANTENA**

*Lo smart working può essere svolto durante la quarantena?*

Sì. In quest'ottica rappresenta anche uno strumento di gestione delle quarantene, che però sono ora molto limitate per i vaccinati

## **10 - GLI STRUMENTI**

*L'impossibilità per l'amministrazione di fornire gli strumenti tecnologici impedisce la concessione del lavoro agile?*

No. Le Linee guida precisano che le Pa devono «di norma» dotare lo smart worker degli strumenti di lavoro, ma l'utilizzo del proprio computer previo accordo con il datore di lavoro.

news e approfondimenti

## OVER 50 AL LAVORO CON IL PASS SUPER. BASE PER ENTRARE NEI NEGOZI

Marzio Bartoloni e Claudio Tucci,

*Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 6 gennaio 2022*

Il super green pass fa un primo passo avanti anche nel mondo del lavoro, pubblico e privato. Dal prossimo 15 febbraio i lavoratori over 50 dovranno possederlo per entrare in aziende e uffici. La certificazione verde rafforzata si ottiene solo con la vaccinazione o con la guarigione dal Covid, non sarà più quindi sufficiente il tampone ogni 72 o 48 ore. La novità, dopo frizioni all'interno della maggioranza e riunioni fiume andate in scena anche tutta la giornata di ieri, è contenuta nella bozza del nuovo decreto legge messo a punto dal governo per frenare l'impennata dei contagi. Decreto che, dopo il braccio di ferro in consiglio dei ministri con la Lega, prevede anche il ricorso al solo green pass base (quello che si ottiene anche con il tampone) - e non al super pass (per vaccinati e guariti) - per poter usufruire, dal 20 gennaio, di tutta una serie di servizi alla persona (parrucchieri, estetisti, ecc.); e dal 1 febbraio per accedere a uffici pubblici, poste, banche e servizi finanziari e attività commerciali, come negozi e centri commerciali a patto che non servano a soddisfare «esigenze essenziali e primarie».

Per quanto riguarda la nuova normativa sul super green pass al lavoro il decreto ricalca sostanzialmente quella in vigore dallo scorso 15 ottobre relativa al green pass "semplice". Pertanto, chi, dal 15 febbraio, non possiederà il super green pass o ne risulterà privo al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, verrà considerato «assente ingiustificato», con conseguente sospensione dal lavoro e stop alla retribuzione dal primo giorno di assenza (non ci sono invece conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro, cioè non si può essere licenziati neppure per giustificato motivo).

Una novità riguarda la possibilità di sostituire il personale non in regola con il super green pass (secondo le stime del governo un circa 15% medio di lavoratori non è al momento vaccinato, pari, in numero assoluto, a 2,5 milioni di persona - una fetta di costoro, tuttavia, non può ricevere il vaccino per motivi di salute). Tutte le aziende, non solo più quindi quelle sotto i 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata possono 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 lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso. Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita il datore di lavoro può adibire il lavoratore "fragile" a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione. Infine per le violazioni sul super green pass scattano sanzioni da 600 a 1.500 euro «ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore».

Il decreto messo a punto dal governo, come detto dopo una dura e faticosa mediazione con la Lega contraria a un nuovo ricorso al super green pass per alcuni servizi essenziali, ha previsto l'introduzione del green pass base (quindi con tampone, vaccino e dopo la guarigione) per accedere ad ulteriori attività che finora non prevedevano nessun requisito di certificazioni Covid. In particolare dal 20 gennaio prossimo servirà almeno un tampone per andare dall'estetista, dal parrucchiere o dal barbiere. Mentre dal 1 febbraio chi vorrà accedere negli uffici pubblici, in banca, alla posta o in un'agenzia assicurativa oltre che in negozi e centri commerciali dovrà sempre esibire un green pass base. Anche se negozi alimentari e supermercati e altri esercizi saranno esclusi dall'obbligo in base a un Dpcm che sarà adottato dai ministri della Salute e del Mise entro 15 giorni per individuare quelle attività «necessarie per assicurare il soddisfacimento di esigenze essenziali e primarie della persona».

news e approfondimenti

## AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2022, PRIMA SCADENZA IL 16 FEBBRAIO

Paola Sanna, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 5 gennaio 2022

Con la nota operativa 14185 del 29 dicembre 2021, l'Inail ha calendarizzato gli adempimenti in scadenza nel prossimo mese di febbraio, mirati a completare l'operazione di autoliquidazione del premio a saldo 2021 e anticipo 2022. Nello stesso documento, l'istituto ha fornito inoltre una sintesi delle principali riduzioni di premio in essere.

Queste le nuove scadenze:

16 febbraio 2022: entro questa data, le aziende devono provvedere al versamento del premio Inail dovuto a titolo di saldo 2021 e anticipo 2022; il versamento, come di consueto, può essere eseguito in unica soluzione ovvero può essere rateizzato. In presenza di rateazione, entro questa stessa data, viene versata il primo dei quattro importi dovuti, senza alcun onere aggiuntivo. Il versamento è eseguito utilizzando il modello di pagamento unificato F24 o F24EP. Si ricorda che i contributi associativi devono essere versati in unica soluzione.

16 febbraio 2022: entro questa data, attraverso il canale telematico, va inoltrata all'Inail la richiesta di riduzione delle retribuzioni presunte e la motivazione che la legittima;

28 febbraio 2022: entro questa data i datori di lavoro titolari di Pat devono presentare la dichiarazione delle retribuzioni imponibili per l'annualità 2021 così come il presunto 2022, in via esclusivamente telematica; analogo adempimento deve essere eseguito anche dalle aziende titolari di Pan (posizioni assicurative navigazione), che utilizzeranno il servizio on line denominato "invio retribuzioni e calcolo del premio".

Per quanto riguarda la riduzione di premio, in autoliquidazione 2021/2022 la nota dell'istituto precisa che sono in vigore le seguenti agevolazioni:

- riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari, nella misura del 44,32% in regolazione e rata;
- sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (Pan);
- sgravio per il registro internazionale (Pan);
- incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo, con riduzione del premio nella misura del 50 per cento;
- riduzione per le imprese artigiane da valersi solo in sede di regolazione nella misura del 7,38 per cento;
- riduzione per Campione d'Italia nella misura del 50% su regolazione e rata;
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate;

- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci;
- incentivi per assunzioni di lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi con riduzione del 50% dei premi.

La nota precisa che lo sgravio riconosciuto in presenza di assunzioni di donne lavoratrici con esonero contributivo del 100% nel limite massimo di euro 6.000,00/anno, non è da applicarsi al premio Inail, ma alla sola contribuzione dovuta all'Inps.

Infine, l'Inail informa che i servizi telematici legati all'autoliquidazione 2021/2022 sono operativi con queste decorrenze:

- dal 4 gennaio 2022: riduzione del presunto;
- dall'11 gennaio 2022: invio telematico dichiarazione salari;
- dal 12 gennaio 2022: AL.PI online;
- dal 13 gennaio 2022: invio retribuzioni e calcolo premio Pan e richiesta del certificato di assicurazione equipaggi Pan.



*news e approfondimenti*

## SICUREZZA, VIA ALLA STRETTA: AL PREPOSTO NUOVI OBBLIGHI E PIÙ RESPONSABILITÀ PENALI

*Gabriele Taddia, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 3 gennaio 2022*

Sarà necessario anche comunicare la presenza di lavoratori occasionali. L'omissione è punita con una sanzione da 500 a 2.500 euro per soggetto

La mini rivoluzione annunciata nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si è almeno in parte compiuta con la conversione del Dl 146 nella legge 215/21 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dal 20 dicembre. Il provvedimento incide sostanzialmente su una serie di punti cardine.

### **La sospensione**

In primo luogo, la modifica dell'articolo 14 del Dlgs 81/08, relativa alla sospensione dell'attività delle imprese che occupano almeno il 10% di manodopera irregolare o incorrono in una serie tipizzata di violazioni in materia di sicurezza. Nella legge di conversione il provvedimento è stato sostanzialmente confermato, con una integrazione di fondamentale importanza: con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, prima dell'inizio dei lavori il committente deve operare la preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio mediante sms o posta elettronica. L'omissione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

### **Il ruolo del preposto**

Il secondo punto introdotto dalla legge di conversione è relativo alla maggiore responsabilizzazione del preposto: è stato, infatti, riscritto l'articolo 19 del Testo Unico sicurezza (obblighi del preposto), con l'inserimento ex novo dell'obbligo del preposto stesso (in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale da parte dei lavoratori) di intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, il preposto dovrà interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Stesso obbligo di intervento in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo notata durante la vigilanza. Se necessario, dovrà interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore e al dirigente le non conformità rilevate.

Viene, in sostanza, codificato in modo esplicito l'obbligo giuridico del preposto di intervenire attivamente nel caso in cui venissero rilevate violazioni della normativa di sicurezza.

Da sottolineare che la violazione di questa disposizione, in caso di infortunio, può certamente portare alla imputazione del preposto non solo per la violazione della norma

prevenzionistica, ma anche per lesioni colpose o omicidio colposo. Nella precedente versione del Testo Unico tali obblighi, pur non esplicitati, rientravano comunque per pacifica giurisprudenza fra i doveri del preposto. Ora, opportunamente ed in modo molto chiaro, la norma li esplicita in modo positivo.

Sul fronte datoriale, è stato modificato l'articolo 18, che obbliga il datore di lavoro ad individuare il preposto o i preposti per la realizzazione delle attività di vigilanza con la previsione che contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività del preposto.

Inoltre, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

## **La prevenzione**

Terzo punto fondamentale, introdotto con la conversione in legge del decreto, riguarda la formazione che viene posta sempre più al centro dell'attività di prevenzione: viene introdotto l'obbligo di formazione anche a carico del datore di lavoro, l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro dovranno essere definiti con la revisione degli accordi Stato regioni entro il 30 giugno 2022.

## **La formazione**

Infine, sempre in tema di formazione viene previsto che per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

## ***Dal decreto alla legge ecco le novità***

### **1 - Nuove notifiche**

#### **AUTONOMI OCCASIONALI**

Inserito l'obbligo, da parte del committente, di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio dell'utilizzo di lavoratori autonomi occasionali, a mezzo di pec o di sms. L'omissione è sanzionata in via amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore. Non è prevista la diffida da irrogare da parte dell'Ispettorato del lavoro ex art. 13 Dlgs 124/2004 per imporre la regolarizzazione della posizione del committente.

### **2 - Non solo teoria**

#### **ADDESTRAMENTO**

L'addestramento del lavoratore, ove previsto dal Testo Unico sicurezza, diviene essenziale esattamente come la formazione, basti ricordare che l'omesso addestramento può essere presupposto della sospensione attività ex art. 14 Dlgs 81/08. Con la legge di conversione, viene stabilito che l'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di

addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

### **3 - Gli obblighi del preposto**

#### **FORMAZIONE IN PRESENZA**

Novità per gli aggiornamenti della formazione obbligatoria specifica per il preposto. Al fine di assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza (viene pertanto escluso la formula del e-learning) e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi.

### **4 - Nuovi adempimenti**

#### **SANZIONI**

È stato aggiornato l'apparato sanzionatorio, anche in funzione dei nuovi adempimenti: l'omessa individuazione del preposto da parte di datore di lavoro e dirigente per l'effettuazione dell'attività di vigilanza prevista dall'articolo 19, è ora sanzionata con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro. Stessa sanzione quando, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto non viene comunicato al committente il personale che svolge le funzioni di preposto.

*news e approfondimenti*

## INFORTUNIO E MALATTIA DEL PROFESSIONISTA SOSPENDONO GLI OBBLIGHI

*Guglielmo Saporito, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 22 dicembre 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*

## FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA ESTESA AL DATORE DI LAVORO

*Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 15 dicembre 2021*

### **In breve**

*La novità è stata inserita dal Dl 146/2021 nella versione convertita in legge*

Oltre a dirigenti, preposti e lavoratori, anche il datore di lavoro è soggetto all'obbligo di formazione in materia di sicurezza. Lo stabilisce chiaramente, e per la prima volta, la modifica all'articolo 37, comma 7, del decreto legislativo 81/2008 (testo unico salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) inserita dal decreto 146/2021 nella versione convertita in legge.

La nuova disposizione integra l'articolo 37, comma 2, aggiungendo che, entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano «adotta un accordo...in modo da garantire l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro». Di conseguenza è stato modificato il comma 7, con il quale viene ora stabilito che, oltre ai dirigenti e ai preposti, anche i datori di lavoro ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo che dovrà essere raggiunto.

L'omessa formazione comporta, a carico del datore di lavoro, un duplice intervento sanzionatorio da parte dell'organo ispettivo.

Il primo è penalmente sanzionato dall'articolo 55, comma 5, lettera c), del Dlgs 81/2008, il quale prevede, per la violazione dell'articolo 37, comma 7, l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro.

Il secondo, con le modifiche adottate all'allegato I del testo unico, potrebbe comportare la sospensione dell'attività imprenditoriale. Infatti, il nuovo articolo 14 del testo unico stabilisce che l'ispettore «adotta un provvedimento di sospensione...a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della salute del lavoro».

Le gravi violazioni sono riportate nelle tassative 13 ipotesi contenute nella nuova versione dell'allegato I al decreto legislativo 81/2008 e la numero 3 è relativa a «mancata formazione ed addestramento». Secondo quanto chiarito dall'Ispettorato nazionale del lavoro la settimana scorsa con la circolare 4/2021, la fattispecie del punto 3 richiede il "contemporaneo" obbligo di formazione e addestramento (previsto per esempio dagli articoli 73, 77, 116, 136, 169 del testo unico).

Poiché, però, l'articolo 37, comma 2, così come modificato, estende in capo al datore di lavoro solo l'obbligo di formazione e non anche quello dell'addestramento, la circostanza

potrebbe non ipotizzare la «grave violazione» con conseguente inapplicabilità della misura interdittiva.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA  
2020/2022



*news e approfondimenti*

## SICUREZZA SUL LAVORO, SUBITO LA MAPPA DEI RISCHI PER NON INCIAMPARE NEI NUOVI STOP ALL'ATTIVITÀ

*Gabriele Taddia, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro" 13 dicembre 2021*

Il Dl 146/2021 estende le fattispecie già fissate nel Testo unico del 2008. Eliminata la discrezionalità dell'accertatore: in caso di violazione arriva lo stop.

Sicurezza e lavoro: vincoli più stringenti per i casi in cui l'attività imprenditoriale può essere sospesa da parte dell'Ispettorato del Lavoro. È il risultato degli interventi del Dl 146/2021 su fisco e lavoro sull'articolo 14 del Dlgs 81/2008.

L'intervento legislativo ha riguardato l'abbassamento dal 20% al 10% della soglia massima di lavoratori irregolari oltre la quale scatta la sospensione. Inoltre, il decreto legge ha inciso in modo sostanziale anche in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, imponendo la sospensione (in questo modo viene dunque eliminata la discrezionalità dell'ente accertatore che era contenuta nella precedente versione dell'articolo 14) nel caso in cui vengano riscontrate gravi violazioni alle disposizioni in materia di sicurezza, tra le 12 ipotesi elencate nell'allegato I del provvedimento, ipotesi peraltro già contenute (salvo una eccezione) nella precedente versione dell'articolo 14.

A questo proposito, proprio sul provvedimento legislativo, sono intervenute le circolari del 9 novembre n. 3 e del 9 dicembre n. 4 dell'Ispettorato del lavoro, con l'obiettivo di chiarire alcuni punti applicativi.

Ora, l'obbligo di sospensione immediata dell'attività (ricordiamo che in precedenza scattava invece solo in caso di reiterazione delle violazioni), in caso di accertata violazione, pone le imprese ancor più di prima nella stringente condizione di verificare se le condizioni di lavoro rispettino in modo rigoroso le disposizioni del Dlgs 81/2008.

La sospensione, è bene ricordarlo, comporta l'impossibilità di contrattare con la pubblica amministrazione e, a parte l'applicazione delle sanzioni penali previste dal Testo unico sulla sicurezza, potrebbe essere fonte di responsabilità patrimoniale nel caso in cui l'impresa non sia in grado di adempiere alle proprie obbligazioni verso il proprio committente o subappaltatore a causa della sospensione, ricordando peraltro che il relativo provvedimento non è autonomamente impugnabile.

### **Come intervenire**

Dunque, quali sono i primi passi da muovere per mettere in sicurezza i lavoratori e con essi l'attività imprenditoriale? Operativamente, in primo luogo è necessario valutare quali fattispecie

- tra quelle elencate nell'allegato I all'articolo 14 - sono concretamente contestabili all'azienda, a seconda del settore di attività. È evidente che le problematiche connesse alla formazione e all'addestramento, alla mancata elaborazione del documento di

valutazione dei rischi, alla mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e alla nomina del relativo responsabile, così come la mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione e l'omessa sorveglianza in ordine alla rimozione dei dispositivi di segnalazione sicurezza e controllo, sono fattispecie sostanzialmente trasversali a qualunque tipo di attività che impieghi lavoratori intesi in senso ampio, come previsto dall'articolo 2 comma 1 lettera a) del Dlgs 81/2008). Altre possibili contestazioni, invece, come ad esempio la mancata fornitura di Dpi (dispositivi di protezione individuale) contro le cadute dall'alto, oppure la mancata applicazione delle armature di sostegno, riguardano settori ben specifici.

### **La mappa dei rischi**

Dunque, preliminare a ogni azione è la mappatura del rischio, come avviene per la predisposizione dei modelli organizzativi ex Dlgs 231/2001 o in misura diversa per il documento di valutazione dei rischi, e solo successivamente si passa alla indispensabile analisi della realtà aziendale, per poi colmare i gap che vengono riscontrati. Un esempio pratico riguarda la verifica non solo della avvenuta corretta formazione dei lavoratori secondo l'accordo Stato-Regioni, ma anche il riscontro sull'addestramento nei casi in cui è imposto dal Testo Unico sicurezza per il completamento del percorso formativo del lavoratore. Su questo punto è peraltro bene ricordare che il provvedimento di sospensione può riguardare l'attività lavorativa prestata dai singoli lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'allegato I e, pertanto, mancata formazione e addestramento e mancata fornitura dei dispositivi anti caduta dall'alto. In questi casi saranno i lavoratori a non poter prestare servizio fino a quando non verrà sanata la non conformità, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di retribuire comunque i lavoratori stessi, in quanto l'omissione è da addebitare al datore di lavoro.

Pur non essendo la modifica dell'articolo 14 del Dlgs 81/2008 un provvedimento rivoluzionario nel campo della sicurezza sul lavoro, impone comunque alle imprese una necessaria attività di verifica degli adempimenti, in primo luogo per la tutela della sicurezza dei lavoratori e in secondo luogo per la tutela della continuità aziendale.

### **Violazioni e conseguenze**

#### *Pos e Dvr - La mancata elaborazione*

La mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza, previsto per le imprese esecutrici di cui al Titolo IV del Dlgs 81/2008 è causa di sospensione dell'attività. L'elaborazione del Pos si può desumere anche dal relativo invio al Cse o all'impresa affidataria. Anche la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi comporta la sospensione. Se è in un luogo diverso, per evitare la sospensione, dovrà essere esibito entro le 12 del giorno.

#### *Dpi caduta dall'alto - La mancata fornitura*

E' solo la mancata fornitura dei dispositivi di protezione che consente la sospensione dell'attività dell'impresa. La stessa può essere desunta anche dalle dichiarazioni incrociate dei lavoratori. Se il dispositivo di protezione individuale è stato fornito ma non è stato utilizzato dal lavoratore, non scatta la sospensione.



### *Formazione e addestramento - L'omissione*

Il provvedimento di sospensione dell'attività va adottato solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione, sia all'addestramento. La mancata formazione obbligatoria comporta la automatica sospensione. Per quella specifica, deve essere invece valutato l'impiego del lavoratore nelle mansioni per le quali siano stati omessi la formazione o l'addestramento.

### *Rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza - L'accertamento*

Si adotta il provvedimento di sospensione allorquando si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi di sicurezza. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione dell'attività in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

### *Il ricorso - Contro lo stop*

Anche la circolare 3/2021 dell'Ispettorato del lavoro del 9 novembre conferma l'interpretazione in base alla quale è ricorribile solamente il provvedimento di sospensione irrogato a seguito della riscontrata presenza di personale irregolare, in misura pari ad almeno il 10 per cento. Invece, in caso di sospensione per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, rimessa alla cognizione del giudice penale, il nuovo comma 16 dell'articolo 14 del Dlgs 81/2008 prevede che il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione per l'estinzione delle contravvenzioni, determini la decadenza del provvedimento stesso.

sentenze

## LAVORATORI COMUNALI: IL MANCATO GODIMENTO DELLA DOMENICA NON GENERA USURA PSICO-FISICA E RISARCIMENTO DEL DANNO

Giampaolo Piagnerelli, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 29 dicembre 2021

### **In breve**

*Deve essere previsto un riposo compensativo e una maggiorazione della retribuzione per il festivo lavorato*

I lavoratori del Comune non possono chiedere e ottenere il risarcimento del danno per aver lavorato continuativamente anche il settimo giorno, perché è la stessa legge a prevedere riposi compensativi e una maggiore retribuzione per aver lavorato nel giorno di riposo (solitamente la domenica). Questo è quanto chiarisce la Cassazione con la sentenza n. 41889/21.

### **I fatti**

Due lavoratori si sono visti respingere il ricorso dalla Corte d'appello di Napoli, che aveva a oggetto il risarcimento del danno da usura psicofisica, asseritamente derivata dal mancato godimento del riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro. In particolare la Corte territoriale ha evidenziato come gli appellanti - entrambi appartenenti al Corpo della polizia municipale - avevano prestato attività lavorativa con orario di lavoro articolato in turni, che prevedevano sostanzialmente una volta ogni quattro settimane, il servizio anche nella giornata di domenica. I giudici di seconde cure hanno puntualizzato che in caso di necessità, la maggiore gravosità della prestazione giustifica l'attribuzione di un ulteriore compenso, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore goda poi del riposo compensativo. Hanno inoltre precisato che, qualora la protrazione della prestazione abbia fondamento normativo, non vi è spazio per una pretesa risarcitoria. La Corte territoriale ha rilevato, inoltre, che gli appellanti oltre a trascurare la normativa contrattuale avevano domandato il risarcimento del danno senza assolvere gli oneri di allegazione e prova che gravano sul soggetto che propone l'azione risarcitoria. Contro la sentenza gli appellanti hanno proposto ricorso in Cassazione.

### **La decisione della Cassazione**

I Supremi giudici, in linea con quanto già stabilito dal giudice di seconde cure, hanno chiarito che, ferma l'impossibilità di considerare la vicenda nel merito, né la disciplina contrattuale applicabile alla fattispecie né le fonti sovranazionali impongono che il godimento del riposo, che deve essere assicurato in ragione di un giorno su sette, debba avvenire sempre nel settimo giorno consecutivo e, pertanto, è smentita in radice la tesi dei ricorrenti, secondo cui il mancato rispetto dell'intervallo temporale sarebbe sufficiente a generare un danno da usura psico-fisica, risarcibile a prescindere da ogni allegazione e prova del danno.

sentenze

## AL CALCIATORE INFORTUNATO SPETTA LA SOMMA TRA IL COMPORIO E LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Giampaolo Piagnerelli, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 14 dicembre 2021

### **In breve**

*Società condannata al pagamento in favore del calciatore delle mensilità maturate nel periodo decorrente dal giugno 2017 al 24 gennaio 2018 e quantificate in 146mila euro oltre accessori.*

Al calciatore spetta la somma relativa al periodo che va dal comporto alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Quest'ultima però non la stabilisce la società sportiva, ma il collegio arbitrale. Lo chiarisce la Cassazione con l'ordinanza n. 39949/21.

**Il lodo arbitrale.** Nel merito il tribunale di Firenze aveva dichiarato inammissibile l'impugnazione proposta ai sensi degli articoli 412-quater, comma 10, e 808-ter del Cpc da una società di calcio contro il lodo irrituale emesso in data 20 luglio 2018 dal Collegio arbitrale presso la Lega italiana calcio professionistico. Con tale lodo il Collegio arbitrale aveva respinto la domanda della società di calcio intesa all'accertamento che nulla era dovuto a un calciatore assunto dalla società con contratto di prestazione sportiva professionistica in relazione al periodo decorrente tra la fine del periodo di comporto (scaturito da infortunio lavorativo) e la data di risoluzione del rapporto di lavoro stabilita con decorrenza dal 24 gennaio 2018 da collegio arbitrale adito in precedenza. In accoglimento della domanda riconvenzionale del giocatore il collegio aveva condannato la società al pagamento in favore di questi delle mensilità maturate nel periodo decorrente dal giugno 2017 al 24 gennaio 2018 e quantificate in 146mila euro oltre accessori.

**Il ruolo della Cassazione e le conclusioni della vicenda.** Secondo la società, la doglianza era intesa a denunciare che, in violazione della normativa di legge e sulla base di un'errata lettura dell'accordo collettivo, la risoluzione di lavoro non era stata pronunciata con effetto dalla data di superamento del periodo di comporto, ma con riferimento a epoca successiva. La Cassazione, non potendo entrare nel merito della vicenda, si è espressa in linea con il collegio arbitrale dando così ragione al calciatore.

sentenze

## DURC, L'OMESSA VERIFICA DEL POSSESSO DELL'APPALTATORE DI LAVORI EDILI FA SCATTARE LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL COMMITTENTE

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 13 dicembre 2021

L'introduzione nel nostro ordinamento della disciplina sul documento unico di regolarità contributiva (DURC) è stata particolarmente dirompente per le notevoli ricadute sull'operatività delle imprese; tuttavia, molto frequentemente in modo riduttivo lo si ritiene legato solo ad esigenze "di cassa" sul piano previdenziale dimenticando che, invece, la sua origine risale anche alla necessità di contrastare più efficacemente l'impiego di manodopera irregolare che rappresenta, invero, una delle cause più diffuse degli infortuni sul lavoro.

E recentemente proprio sul rapporto tra tale documento e salute e sicurezza sul lavoro è intervenuta la S.C. di Cassazione con la sentenza 26 novembre 2021, n. 43604, da cui emergono alcuni interessanti elementi sulla responsabilità del committente di lavori edili in caso di mancata verifica del possesso del DURC da parte dell'impresa appaltatrice.

### **Omesso versamento dei contributi dovuti all'INPS.**

La vicenda affrontata riguarda un'ispezione condotta nel 2015 dal personale della DPL che, recatosi presso un cantiere in cui erano in corso lavori di costruzione di un fabbricato destinato a civile abitazione, rilevavano la presenza di due operai di un'impresa appaltatrice che non solo in realtà era una società di intermediazione finanziaria e, quindi, priva dei requisiti tecnici necessari per poter operare nel cantiere, ma aveva anche effettuato i pagamenti dei contributi dovuti all'Inps solo fino al 16 marzo 2013, risultando così sprovvista del DURC.

### **Verifica dell'idoneità tecnico - professionale e responsabilità penale del committente.**

Il Tribunale di Ascoli Piceno condannava, pertanto, l'amministratore della società committente dei lavori alla pena di 2.500 euro di ammenda, in quanto ritenuto colpevole del reato di cui all'art. 90, c.9, lett. a) del D.Lgs n. 81/2008, per non avere verificato l'idoneità dell'impresa affidataria e, in particolare, il possesso del DURC.

Tale norma, infatti, obbliga il committente (o il responsabile dei lavori) a verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII del D.Lgs. n.81/2008.

E proprio tale allegato prevede espressamente che tra i documenti che il committente deve acquisire ai fini della valutazione della predetta idoneità tecnico - professionale c'è anche il DURC.

L'imputato si era difeso sostenendo che trattasi, in effetti, di un fatto di particolare tenuità, lamentando il mancato riconoscimento della causa di non punibilità ex art. 131 bis cod. pen., ma la S.C. di Cassazione nel ritenere come inammissibile il ricorso ha condiviso in pieno le conclusioni del Giudice di merito rimarcando che "...l'offensività del fatto, consistito del resto nell'omesso controllo da parte dell'imputato di un aspetto (ovvero l'adeguatezza professionale dell'impresa incaricata di determinati lavori) non proprio insignificante e non privo di possibili ripercussioni nell'ottica della prevenzione degli infortuni sul lavoro".

Di conseguenza, secondo i giudici proprio la verifica del DURC rappresenta un adempimento caratterizzato da un'elevata valenza sul piano antinfortunistico, in quanto costituisce una delle attività che il committente deve necessariamente porre in essere per accertare che l'impresa appaltatrice - ma anche affidataria, subappaltatrice e i lavoratori autonomi - posseda la necessaria idoneità tecnico - professionale per l'esecuzione dei lavori edili da commissionare.

*L'esperto risponde*

### ■ **Somministrazione, gli operai hanno l'indennità di malattia**

*Pietro Gremigni, Il Sole 24 ORE, Estratto da "L'esperto risponde", 3 gennaio 2022*

#### **LA DOMANDA**

Un operaio in somministrazione (settore metalmeccanico), con contratto a termine, durante il periodo di prova è costretto a collocarsi in malattia. Alla scadenza del contratto, rileva l'omessa corresponsione della relativa indennità. L'agenzia sostiene che, a norma dell'articolo 41 del Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro) per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, l'indennità di malattia spetta solo ai dipendenti non in prova. Se è veramente così, di quale protezione dispone l'operaio in prova che si colloca in malattia, come nel caso segnalato?

#### **LA RISPOSTA**

Tutti gli operai hanno diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps, a prescindere dal settore di appartenenza. La legge garantisce per tale categoria il diritto all'indennità, senza escludere i lavoratori in prova. Pertanto, anche i lavoratori somministrati con la qualifica di operaio ne hanno diritto, con le seguenti modalità: carenza nei primi tre giorni, 50% dal 4° al 20° giorno, 66,66% dal 21° al 180° giorno. La previsione del contratto collettivo nazionale di lavoro citato nel quesito precisa, invece, che le agenzie di somministrazione non erogheranno integrazioni all'indennità goduta dai lavoratori in prova.

### ■ **Lavoratore sanitario senza Green pass**

*Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 28 dicembre 2021*

#### **LA DOMANDA**

Si richiede se un lavoratore sanitario a tempo pieno sospeso (non possesso green pass) può essere assunto a termine in altra azienda (parafarmacia)?

#### **LA RISPOSTA**

Il D.L. 1° aprile 2021, n.44, com'è noto ha introdotto nell'ordinamento italiano l'obbligo della vaccinazione anti SAR-COV-2 per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori d'interesse sanitario, recentemente esteso anche ad alcune altre categorie di lavoratori dal D.L. 26 novembre 2021, n. 172. Per altro si fa osservare che proprio quest'ultimo provvedimento, in attesa della conversione in legge, ha apportato alcune importanti modifiche proprio al citato D.L. n.44/2021 e, in particolare, all'art.4 che disciplina l'obbligo in questione. Invero, il testo originario di tale norma prevedeva, tra l'altro, che in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 ".....fino alla completa attuazione del piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie,

parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2"; inoltre, la stessa norma specificava – e, in effetti, specifica tutt'ora – che la vaccinazione “costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati”. Tuttavia, come accennato l'art.1, c.1, del D.L. n.172/2021, ha rimodulato sostanzialmente proprio la prima parte di tale norma che attualmente stabilisce che “.....gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita, comprensiva, a far data dal 15 dicembre 2021, della somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario, nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute”. Pertanto, com'è possibile osservare rispetto al testo previgente viene a cadere il collegamento tra attività lavorativa e tipologia di luogo in cui la stessa è resa – strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, farmacie, parafarmacie, etc. – salvo per quanto riguarda l'obbligo generalizzato per tutto il personale previsto dall'art.4-bis e 4-ter del D.L. n.44/2021 (RSA, altre strutture che ospitano persone in situazione di fragilità, strutture di cui all'art. 8-ter del D.Lgs. n.502/1992). Di conseguenza, per effetto della soppressione di tale collegamento, l'obbligo vaccinale sussiste ora ovunque si svolga la professione sanitaria o d'interesse sanitario; per altro, si fa rilevare che la mancata vaccinazione – fermo restando quanto previsto per l'ipotesi di esenzione dalla vaccinazione per motivi di salute – accertata con apposito atto adottato dall'Ordine di appartenenza “determina l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie ed è annotato nel relativo Albo professionale”. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato all'Ordine territoriale competente e, per il personale che abbia un rapporto di lavoro dipendente, anche al datore di lavoro, del completamento del ciclo vaccinale primario e, per i professionisti che hanno completato il ciclo vaccinale primario, della somministrazione della dose di richiamo e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021. Da sottolineare, inoltre, che per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per altro si fa anche osservare che il c.7 dell'art.4 del D.L. n.44/2021, prevede anche che “Per il periodo in cui la vaccinazione di cui al comma 1 è omessa o differita, il datore di lavoro adibisce i soggetti di cui al comma 2 a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2”. Di conseguenza alla luce di tali innovazioni l'obbligo vaccinale in questione da un lato appare circoscritto al personale rientrante nelle predette categorie mentre, dall'altro, risulta irrilevante il luogo in cui la prestazione è svolta. Per effetto, quindi, di tale disciplina eccezionale, che collega l'idoneità allo svolgimento della professione alla vaccinazione anti SARS-COV-2, il lavoratore che non ha assolto l'obbligo non sembra possa essere occupato da altro datore di lavoro, nemmeno sulla base di un contratto di lavoro a termine, per lo svolgimento di mansioni rientranti nell'ambito di professioni sanitarie o d'interesse sanitario di cui all'art.1, c.2, della legge n.43/2006, o individuate eventualmente dalle Regioni. Infine, in merito preme anche sottolineare che la recente giurisprudenza di merito esprimendosi sulla legittimità della sospensione dal servizio del sanitario ha

precisato che la vaccinazione non solo costituisce un obbligo che è finalizzato alla tutela della salute pubblica, ma costituisce anche un requisito essenziale per lo svolgimento di determinate attività in condizioni di sicurezza, configurandosi così come una misura di sicurezza tipizzata per adempiere, da parte del datore di lavoro, all'obbligo previsto dall'art. 2087 cod. civ. (cfr. Tribunale di Roma, ordinanze 20 agosto 2021, n.79833, 79834 e 79835).



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA  
2020/2022





## Rassegna normativa

(G.U. 8 gennaio 2021, n. 5)

### **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 25 novembre 2021**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che nel mese di novembre 2019 hanno colpito i territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto. (Ordinanza n. 809). (21A07177)  
(G.U. 9 dicembre 2021 n. 292)

### **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ORDINANZA 25 novembre 2021**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Molise nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità in conseguenza degli eventi sismici che hanno colpito i comuni della Provincia di Campobasso a far data dal 16 agosto 2018. (Ordinanza n. 810). (21A07178)  
(G.U. 9 dicembre 2021 n. 292)

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

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A07151) Pag. 80  
(G.U. 9 dicembre 2021 n. 292)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Emilia Romagna, il 19 settembre 2021. (21A07169)Pag. 15  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Calabria il 12 e 13 giugno 2021. (21A07170)Pag. 16  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia il 3 luglio 2021 ed il 26 luglio 2021. (21A07171)Pag. 17  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Veneto dall'8 luglio 2021 al 16 agosto 2021. (21A07172)Pag. 18  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Emilia Romagna il 26 e 27 luglio 2021. (21A07173)Pag. 20  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lombardia dal 7 luglio 2021 al 16 agosto 2021. (21A07174)Pag. 21

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Lazio dal 14 al 15 ottobre 2020. (21A07175)Pag. 22  
(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

### **MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Friuli Venezia Giulia il 1° agosto 2021 ed il 16 agosto 2021. (21A07176)Pag. 23



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA  
2020/2022



(G.U. 10 dicembre 2021 n. 293)

**MINISTERO DELLA SALUTE****DECRETO 30 ottobre 2021**

Criteri di riparto della spesa autorizzata ex art. 34, comma 4, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 per l'istituzione di una sorveglianza sistematica del SARS-CoV-2 e delle sue varianti nelle acque reflue. (21A07183)

(G.U. 11 dicembre 2021 n. 294)

**MINISTERO DELLA SALUTE****ORDINANZA 10 dicembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Calabria e Friuli-Venezia Giulia. (21A07328)

(G.U. 11 dicembre 2021 n. 294)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 29 novembre 2021**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Piemonte nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi il giorno 7 giugno 2018 nel territorio dei Comuni di Bussoleno, Chianocco e di Mompantero, in Citta' metropolitana di Torino.

(Ordinanza n. 811). (21A07260)Pag. 75

(G.U. 11 dicembre 2021 n. 294)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE****ORDINANZA 29 novembre 2021**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Toscana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici che nei giorni 27 e 28 luglio 2019 hanno colpito il territorio delle Province di Arezzo e di Siena. (Ordinanza n. 812).

(21A07261)

(G.U. 11 dicembre 2021 n. 294)

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

Classificazione di un prodotto esplosivo ad uso civile. (21A07269)

(G.U. 14 dicembre 2021 n. 296)

**MINISTERO DELLA SALUTE****ORDINANZA 14 dicembre 2021**

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

(21A07442)

(G.U. 15 dicembre 2021 n. 297)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI****DECRETO 30 novembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Lombardia del 26 luglio 2021. (21A07290)

(G.U. 16 dicembre 2021 n. 298)

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO****COMUNICATO**

Avviso pubblico ISI 2021 (21A07321)

(G.U. 16 dicembre 2021 n. 298)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI****DECRETO 15 novembre 2021**

Istituzione di un Fondo volto a ristorare le citta' portuali che hanno subito perdite economiche a seguito del calo del turismo crocieristico derivante dall'epidemia di COVID-19. (21A07342)

(G.U. 17 dicembre 2021 n. 299)

**MINISTERO DELLA SALUTE****ORDINANZA 17 dicembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Liguria, Marche, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. (21A07540)

(G.U. 18 dicembre 2021 n. 300)

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

Avviso relativo al decreto 13 dicembre 2021, relativo al riparto della quota residua del fondo, pari a 100 milioni di euro per l'anno 2021, per il ristoro parziale dei comuni a fronte delle minori entrate derivanti dalla mancata riscossione dell'imposta di soggiorno e di analoghi contributi, in conseguenza dell'adozione delle misure di contenimento del

COVID-19. (21A07444)  
(G.U. 18 dicembre 2021 n. 300)

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 dicembre 2021**

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 4 al 9 dicembre 2020 nel territorio delle Province di Belluno, di Treviso e di Padova, nell'area dell'Alto Vicentino e nei Comuni di Torre di Quartesolo, di Vicenza e di Longare, in Provincia di Vicenza. (21A07447)P  
(G.U. 20 dicembre 2021 n. 301)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 6 dicembre 2021**

Disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli eccezionali eventi che hanno colpito la città di Freetown in Sierra Leone il 5 novembre 2021. (Ordinanza n. 813).  
(21A07446)  
(G.U. 20 dicembre 2021 n. 301)

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

Ripartizione di risorse finanziarie, ai sensi dell'articolo 1, comma 700, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. (Ordinanza n. 814). (21A07445)Pag.  
(G.U. 20 dicembre 2021 n. 301)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI  
DECRETO 18 novembre 2021**

Approvazione delle linee guida per l'identificazione delle aree definibili come boschi vetusti. (21A07468)  
(G.U. 22 dicembre 2021 n. 303)

**DECRETO-LEGGE 24 dicembre 2021, n. 221**

Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19. (21G00244)Pag. 1  
(G.U. 24 dicembre 2021 n. 305)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 24 dicembre 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Calabria e Friuli-Venezia Giulia. (21A07700)Pag. 43  
(G.U. 24 dicembre 2021 n. 305)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 17 dicembre 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. 816). (21A07569)Pag. 48  
(G.U. 24 dicembre 2021 n. 305)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI  
DECRETO 25 novembre 2021**

Modalità attuative per la compensazione dei danni subiti a causa dell'emergenza da COVID-19 dai gestori aeroportuali e dai prestatori di servizi aeroportuali di assistenza a terra. (21A07635)  
(G.U. 28 dicembre 2021 n. 307)

**DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 229**

Misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria. (21G00258)Pag. 21  
(G.U. 30 dicembre 2021 n. 309)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI  
DECRETO 7 dicembre 2021**

Modalità attuative per la compensazione dei danni subiti a causa dell'emergenza da COVID-19 dai vettori. (21A07767)Pag. 123  
(G.U. 30 dicembre 2021 n. 309)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 13 dicembre 2021**

Proroga dell'ordinanza del 25 febbraio 2021, recante: «Ulteriori misure urgenti in materia di infezione da SARS-CoV-2 (agente eziologico del COVID-19) nei visoni d'allevamento». (21A07765)Pag. 16  
(G.U. 31 dicembre 2021 n. 310)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 31 dicembre 2021**

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

Regioni Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sicilia, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. (21A07813)Pag. 17  
(G.U. 31 dicembre 2021 n. 310)

**MINISTERO DELL'INTERNO  
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (21A07704)Pag. 52  
(G.U. 1 gennaio 2022 n. 1)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI  
DECRETO 30 novembre 2021**

Trasferimento dei fondi ai comuni al fine di consentire l'erogazione dei servizi di trasporto scolastico in conformita' alle misure di contenimento della diffusione del COVID-19. (21A07783)  
(G.U. 4 gennaio 2022 n. 2)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI  
DECRETO 21 dicembre 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalita' degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Lazio dal 30 agosto al 3 settembre 2020. (21A07666)  
(G.U. 4 gennaio 2022 n. 2)

**DECRETO-LEGGE 7 gennaio 2022, n. 1 (Raccolta 2022)**

Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore. (22G00002)  
(G.U. 7 gennaio 2022 n. 4)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 7 gennaio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Toscana e Valle d'Aosta. (22A00098)Pag. 10  
(G.U. 8 gennaio 2022 n. 5)

**MINISTERO DELLA SALUTE  
ORDINANZA 7 gennaio 2022**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (22A00099)  
(G.U. 8 gennaio 2022 n. 5)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE  
ORDINANZA 31 dicembre 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. 817). (22A00020)  
(G.U. 8 gennaio 2022 n. 5)



**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

**© 2022 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

