



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
Luglio 2022**

Fondazione Rubes Triva



Sommario

ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE



**FESTIVAL INTERNAZIONALE
DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
URBINO 21, 22, 23 GIUGNO 2023
SECONDA EDIZIONE**



NEWS E APPROFONDIMENTI

RIVALUTATE LE PRESTAZIONI INAIL DAL 1° LUGLIO 2022

Pietro Gremigni, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 luglio 2022

4

CONCEDENTI AI PICCOLI COLONI E COMPARTICIPANTI FAMILIARI: I CONTRIBUTI PER IL 2022

Paola Sanna, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 luglio 2022

6

COVID AL LAVORO: QUANDO VA INDOSSATA LA MASCHERINA E LE RESPONSABILITÀ DELL'AZIENDA

Claudio Tucci, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 3 luglio 2022

8

I LAVORATORI FRAGILI SONO QUELLI DEL DECRETO MINISTERIALE 4 FEBBRAIO 2022

Matteo Prioschi, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 luglio 2022

10

LAVORO, MASCHERINA FFP2 «RACCOMANDATA» FINO AL 31 OTTOBRE

Marzio Bartoloni e Claudio Tucci

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 luglio 2022

11

**LAVORATRICI MADRI: LAVORI VIETATI E CONGEDO MATERNITÀ
«RACCOMANDATA» FINO AL 31 OTTOBRE***Luca Bardelloni,**Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 20 giugno 2022***13**

**FORMAZIONE: CON LA LEGGE N. 52/2022 LA FAD ACQUISTA
"CITTADINANZA" IN MATERIA SALUTE E DI SICUREZZA SUL LAVORO***Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 7 giugno 2022***16**

SENTENZE

SANITARI NO VAX, ALLA CONSULTA DOPPIO RINVIO DAL TAR MILANO*Umberto Fantigrossi, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 luglio 2022***20**

**LEGGE 104, LA VACANZA DEL POSTO NON BASTA A DARE AL LAVORATORE
IL DIRITTO DI SCEGLIERLO***Valeria Zeppilli, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 luglio 2022***22**

**INFORTUNIO MORTALE, LA CASSAZIONE ASSOLVE IL DATORE CHE HA
CORRETTAMENTE VALUTATO I RISCHI E PREDISPOSTO LE MISURE DI
TUTELA***Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 giugno 2022***24**

**CANTIERI EDILI, CONTROLLI DELL'ISPettorato LECITI ANCHE IN AREA
PRIVATA***Luigi Caiazza, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2022***26**

L'ESPERTO RISPONDE*Il Sole 24 ORE - Estratto da "L'Esperto Risponde"***28**

RASSEGNA NORMATIVA**30**

Chiusa in redazione il 9 luglio 2022

news e approfondimenti

Rivalutate le prestazioni Inail dal 1° luglio 2022

Pietro Gremigni

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 luglio 2022

La misura delle prestazioni economiche erogate dall'Inail dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2023 si incrementa dell'1,9% rispetto a quella dell'anno precedente. Il ministero del lavoro ha approvato, come di consueto, le delibere dell'Inail del 10 maggio 2022 con due decreti, il 106/106 del 9 giugno e il 108 del 15 giugno, che hanno rideterminato i valori di riferimento aggiornando i precedenti in vigore dal 1° gennaio 2022.

Riepiloghiamo di seguito le misure in atto dal 1° luglio 2022 settore per settore.

Industria - La retribuzione media giornaliera, è stabilita in misura pari 84,67 euro.

Nel settore le rendite sono calcolate sulla retribuzione imponibile nel rispetto del minimale e del massimale annuo pari rispettivamente a 17.780,70 e 33.021,30 euro.

Agricoltura - La retribuzione annua convenzionale per la liquidazione delle rendite per inabilità permanente e morte è fissata in:

26.837,14 euro per i lavoratori dipendenti a tempo determinato;

17.780,70 euro per gli agricoltori autonomi.

Settore marittimo - Si applicano gli stessi importi fissati per il settore industria, a eccezione dei lavoratori di seguito indicati, per i quali, fermi restando gli importi della retribuzione media giornaliera (84,67 euro) e della retribuzione annua minima (17.780,70 euro), la retribuzione annua massima è pari a:

comandanti e capi macchinisti: 47.550,67 euro;

primi ufficiali di coperta e di macchina: 40.285,99 euro;

altri ufficiali: 36.653,64 euro.

Assegno per assistenza personale continuativa - L'importo è confermato nella misura di 585,51 euro mensili nei casi di invalidità permanente assoluta (articoli 76 e 218 del testo unico infortuni).

L'assegno una tantum in caso di morte (assegno funerario), a decorrere dal 1° luglio 2022, è fissato in 10.742,76 euro.

Assegni continuativi - Per i titolari di rendita vitalizia con grado di inabilità non inferiore al 50% sono stati rivalutati anche gli assegni mensili continuativi parametrati al valore dell'inabilità, con la consueta suddivisione tra settori industriali e agricoli:

| INABILITÀ (%) | SETTORE INDUSTRIALE | SETTORE AGRICOLO |
|----------------------|----------------------------|-------------------------|
| Da 50 a 59 | 328,53 euro | 411,50 euro |
| Da 60 a 79 | 460,93 euro | 574,23 euro |
| Da 80 a 89 | 855,80 euro | 985,85 euro |
| Da 90 a 100 | 1.318,48 euro | 1.397,11 euro |
| 100 + a.p.c. | 1.904,74 euro | 1.982,93 euro |

news e approfondimenti

Concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari: i contributi per il 2022

Paola Sanna

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

L'Inps, con la circolare 4 luglio 2022, n. 77, ha diffuso l'entità della contribuzione previdenziale dovuta dai concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'annualità in corso.

La contribuzione per l'anno 2022

Queste, in estrema sintesi, le istruzioni dell'istituto previdenziale:

– Fondo pensioni lavoratori dipendenti. In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 1 e 2, del Dlgs 146/1997, le aliquote contributive valide per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022 risultano pari al 20,75% per la quota a carico del concedente, e all'8,84% per la quota a carico del concessionario, per un totale del 29,59%;

– riduzione degli oneri sociali. Per l'anno 2022 gli esoneri contributivi attuati ai sensi dell'articolo 120 della legge 388/2000 risultano confermati nelle misure dello scorso anno, quindi: 0,43% per assegni familiari, 0,03% per la tutela della maternità e 0,34% per la disoccupazione;

– riduzione del costo del lavoro. La legge 266/2005 ha introdotto, con decorrenza 1° gennaio 2006, un esonero contributivo, nella misura massima dell'1%, da far valere sulle contribuzioni non pensionistiche e prioritariamente sulla contribuzione dovuta a titolo di assegno al nucleo familiare. Per i concedenti l'esonero dell'1% opera sull'aliquota della disoccupazione (2,75%);

– contributi Inail. In base a quanto disposto dall'articolo 28 del Dlgs 38/2000 i contributi per l'assistenza infortuni sul lavoro, già a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono pari al 10,125% per l'assistenza infortuni sul lavoro e al 3,1185% per l'addizionale infortuni sul lavoro. Per l'anno 2022 la riduzione dei premi e dei contributi di cui all'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è stata fissata nella misura pari al 15,27% dal decreto 1° febbraio 2022 del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze.

Agevolazioni per zone tariffarie

L'Inps, nella circolare in commento, conferma anche per l'anno 2022, in attuazione del comma 45, articolo 1 della legge 220/2010, l'applicazione delle agevolazioni contributive per zona tariffaria previste dal comma 49, articolo 2 della legge 191/2009.

Si ricorda che le agevolazioni sono le seguenti:

- territorio non svantaggiato: 0 %;
- territorio montano: 75%;
- territorio svantaggiato: 68 per cento.

Modalità di pagamento

Il pagamento dei contributi avviene tramite Modello F24, inviato agli interessati da parte dell'Istituto. Il versamento è effettuato in quattro rate alle seguenti scadenze:

- 18 luglio 2022;
- 16 settembre 2022;
- 16 novembre 2022;
- 17 gennaio 2023.

news e approfondimenti

Covid al lavoro: quando va indossata la mascherina e le responsabilità dell'azienda

Claudio Tucci

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme & Tributi", 3 luglio 2022

Cade l'obbligo generalizzato per le aziende di garantire l'utilizzo delle mascherine (Ffp2) a presidio del rischio di contagio Covid nei luoghi di lavoro. Con il nuovo protocollo, condiviso giovedì 30 giugno da governo e parti sociali, tale presidio non è più generale ed indifferenziato, ma opera laddove è presente il rischio di contagio.

Una normativa più flessibile ed innovativa anche per quanto riguarda la responsabilità dei datori in materia di sicurezza. La regola generale è che le mascherine Ffp2 si confermano un «presidio importante» per prevenire i contagi; e quindi indossarle sarà "opportuno" «in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile mantenere il distanziamento di un metro».

L'obbligo della mascherina

Il protocollo mantiene l'obbligo in capo alle aziende di rendere disponibili le mascherine Ffp2 per tutti i lavoratori, ma la responsabilità di indossarle (non esistendo più l'obbligo) sarà a carico esclusivo dei lavoratori. L'uso della mascherina resta obbligatorio per legge solo in due settori: trasporti e sanità. Tuttavia, ed è questa un'altra novità, l'obbligo del datore di imporre la mascherina Ffp2 a particolare gruppi di lavoratori, oltre che ai fragili, sorge a seguito di «specifica indicazione del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati» (vale a dire selezionando l'ambito degli ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove non c'è il metro di distanza).

La responsabilità del datore di lavoro

Questa nuova impostazione, che nei fatti equipara lavoro pubblico e privato, comporta, come detto, innovazioni anche nel regime di responsabilità del datore di lavoro che non risulta più riconducibile all'uso o meno della mascherina (l'infezione da Covid in occasione del lavoro costituisce infortunio sul lavoro).

In pratica funzionerà così, spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università la Sapienza di Roma, e big della consulenza alle imprese da 40 anni: «In base al protocollo, è il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione a selezionare l'ambito applicativo dell'uso obbligatorio della mascherina con riferimento alle specifiche mansioni e ai contesti indicati nel protocollo. Con la conseguenza che il lavoratore non può imputare alcuna responsabilità al datore di lavoro in quanto quest'ultimo, nel rispetto del protocollo, ha applicato selettivamente l'uso della mascherina laddove il medico lo ha ritenuto necessario per la protezione da rischio di contagio.

Non dimentichiamo che il protocollo individua gli obblighi di sicurezza in materia di Covid. Questa è una prospettiva importante anche per il futuro in quanto gli obblighi di sicurezza potrebbero essere modulati attraverso protocolli con specifico riferimento ai rischi specifici».

news e approfondimenti

I lavoratori fragili sono quelli del decreto ministeriale 4 febbraio 2022

Matteo Prioschi

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 luglio 2022

Da aprile a giugno 2022, i lavoratori fragili che possono beneficiare (retroattivamente) della tutela consistente nell'equiparazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero sono quelli che hanno patologie elencate nel decreto 4 febbraio 2022 del ministero della Salute.

Così ha comunicato Inps con il messaggio 2622/2022 pubblicato ieri in cui si afferma che per il periodo dal 1° aprile al 30 giugno, la tutela verrà riconosciuta «previa valutazione di competenza da parte degli uffici medico legali delle strutture territoriali, alle sole categorie individuate ai sensi del suddetto decreto ministeriale del 4 febbraio 2022».

Per effetto della successione delle norme, oltre ai disabili gravi (articolo 3, comma 3, della legge 104/1992), la tutela è garantita dai lavoratori a cui il medico di medicina generale certifica una delle condizioni elencate nel decreto 4 febbraio 2022. Tale condizione deve poi essere accertata da un «competente organo medico legale», che viene individuato nei medici Inps.

Il messaggio afferma inoltre che l'equiparazione dell'assenza al ricovero, con corresponsione della relativa indennità, avverrà con contemporaneo monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fissato in 3,7 milioni. Ma, a differenza di altri messaggi analoghi, non viene detto chiaramente che, raggiunto il budget, non verranno prese in considerazioni ulteriori richieste.

news e approfondimenti

Lavoro, mascherina Ffp2 «raccomandata» fino al 31 ottobre

Marzio Bartoloni e Claudio Tucci

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 1 luglio 2022

Le mascherine Ffp2 restano «un presidio importante» per evitare i contagi da Covid-19, e quindi sono «raccomandate» (non obbligatorie) «in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro». Tuttavia il datore di lavoro, «su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione», può obbligare a indossare la Ffp2 «particolari gruppi di lavoratori» (e i soggetti fragili) individuati «sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati».

Non solo. Anche il lavoro agile rappresenta, «nella situazione attuale» (di casi in forte aumento, ndr: ieri 83.274 casi con i ricoveri ancora in crescita), «uno strumento utile per contrastare il virus»; in quest'ottica, le parti sociali auspicano che il governo «proroghi ulteriormente la possibilità di ricorrere allo smart working emergenziale» (cioè senza la necessità di accordo individuale). In particolare per i fragili fino al 31 dicembre 2022.

Dopo un serrato confronto tra i ministeri del Lavoro, della Salute, dello Sviluppo economico, Inail, e parti sociali, è arrivato l'ok, nella serata di ieri, al protocollo che aggiorna le misure per il contrasto al Covid negli ambienti di lavoro privati. Le disposizioni rappresentano linee guida condivise tra le parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio (c'è «una semplificazione importante del quadro di regole ma non è un liberi tutti, considerata l'impennata dei contagi di questi giorni», sottolinea in un comunicato il ministero del Lavoro). «Tagliamo un nuovo grande risultato frutto del confronto e della partecipazione attiva delle parti sociali», ha commentato Luigi Sbarra (Cisl).

Le misure prevenzionali riguardano le informazioni, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, a tutti i lavoratori e a chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19, le modalità di ingresso nei luoghi di lavoro (con 37,5° non si potrà entrare in azienda), la gestione degli appalti, la pulizia e la sanificazione dei locali e il ricambio dell'aria, la gestione degli spazi

comuni. Le parti si impegnano ad incontrarsi, nel caso di mutamenti del quadro epidemiologico, e comunque entro il 31 ottobre, per eventuali aggiornamenti delle misure (condivise nel protocollo).

Nessun cambiamento invece per le norme contro il Covid e la tutela dei lavoratori fragili nella pubblica amministrazione. «Le indicazioni della Funzione Pubblica non sono infatti cambiate», ha fatto sapere in una nota il ministero guidato da Renato Brunetta.

news e approfondimenti

Lavoratrici madri: lavori vietati e congedo maternità «raccomandata» fino al 31 ottobre

Luca Bardelloni,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 20 giugno 2022

Il decreto legislativo 151/2001 fornisce le informazioni necessarie sui lavori vietati alle lavoratrici madri e sulle richieste di interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

L'articolo 7 del documento, presente all'interno del Capo II, riporta i riferimenti per i lavori vietati, in particolare:

-È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono elencati all'interno dell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026.

-Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro.

-La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

-La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

-La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Per mansioni superiori la retribuzione sarà corrispondente alla mansione svolta.

-Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro.

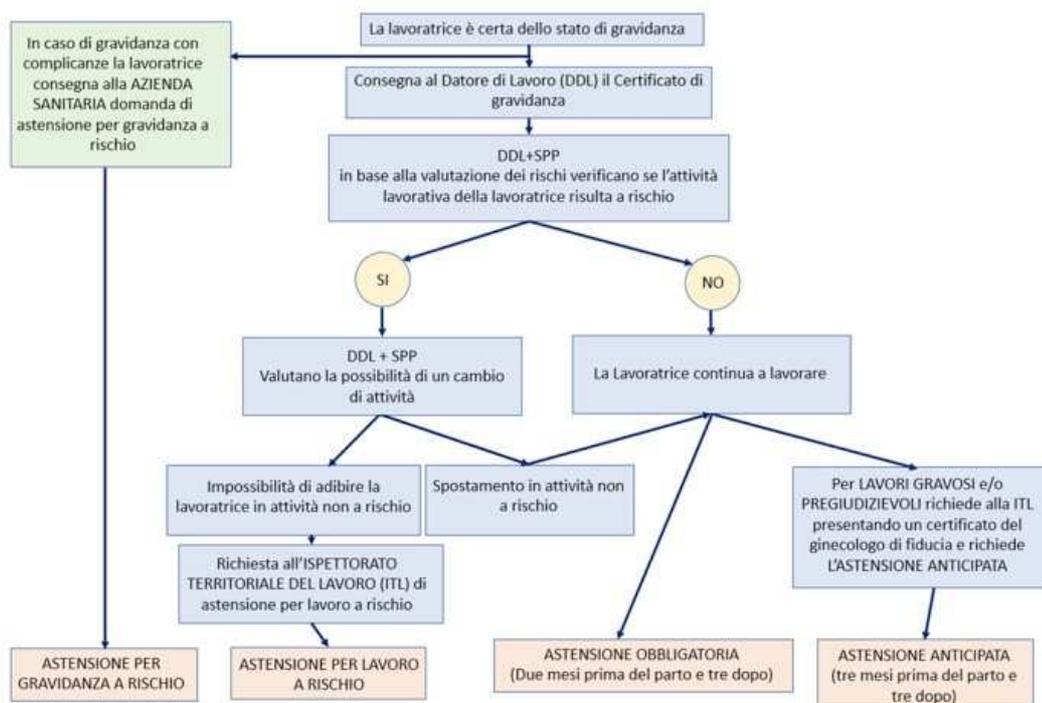
-L'inosservanza delle disposizioni sopraelencate è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Il Capo III del 151/2001 mostra le seguenti informazioni sul congedo di maternità:

-È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi citati in precedenza superi il limite complessivo di cinque mesi;
- È possibile rinviare o sospendere il congedo di maternità:
- a) In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
- È possibile estendere il divieto di lavoro:
- a) Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.
 - b) Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - c) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

Viene rappresentato uno schema sui percorsi possibili di una lavoratrice in gravidanza:



Normative applicabili

decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 – Gu Serie generale n. 96 del 26 aprile 2001

decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 – Gu Serie generale n. 72 del 16 marzo 1977

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

news e approfondimenti

Formazione: con la legge n. 52/2022 la fad acquista "cittadinanza" in materia salute e di sicurezza sul lavoro

Mario Gallo,

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Sicurezza24", 7 giugno 2022

In questi ultimi mesi sta facendo abbastanza discutere la recente "mini riforma" del cd. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro Dlgs. n. 81/2008; com'è noto, infatti, il preoccupante trend infortunistico - confermato ancora anche nei primi quattro del 2022 secondo i dati diffusi dall'INAIL - e i diversi decessi plurimi hanno spinto il Governo a intervenire con il D.L. 21 ottobre 2021, n.146 (cd. decreto "fisco e lavoro"), che ha subito profonde modifiche in sede di conversione per effetto della legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Attraverso questi due importanti provvedimenti sono state introdotte, infatti, diverse innovazioni al Dlgs. n. 81/2008, attraverso un complesso di misure concentrate essenzialmente sull'estensione delle competenze ispettive primarie anche all'INL (art. 13), il potenziamento della sospensione dell'attività (art. 14), l'attuazione del SINP (art. 8), la specificazione ulteriore dei compiti del preposto (art. 19) e la rimodulazione delle regole sulla formazione e l'addestramento (art. 37).

Le nuove regole sulla formazione in cerca del provvedimento attuativo

E proprio in relazione alla formazione e all'addestramento le dinamiche degli infortuni registrate ultimamente hanno anche messo in luce non solo la sussistenza di condotte omissive su tali fronti ma anche una disciplina bisognosa di un ripensamento, per renderla più sostanziale e meno formale, quindi, ancora più efficace.

Di conseguenza con la legge n. 215/2021, com'è noto, il legislatore è intervenuto sull'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo in primo luogo un riassetto delle norme regolamentari contenute nei diversi Accordi Stato - Regioni relativi ai lavoratori e alle altre figure.

E' stata inserita, infatti, al c. 2 dell'art. 37 del D.Lgs. n.81/2008, la nuova disposizione in base alla quale entro il 30 giugno 2022, la Conferenza

permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano dovrà adottare un Accordo di accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attualmente vigenti in materia, tra cui il più importante è certamente quello del 21 dicembre 2011 relativo alla formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti.

E proprio seguendo un'ottica "sostanzialistica" tale Accordo dovrà anche regolamentare le verifiche dell'apprendimento sul campo, quindi, durante l'attività superando così il vecchio modello imperniato sulla verifica in aula che spesso si dimostra però poco efficace.

Inoltre, al tempo stesso il legislatore ha anche introdotto la novità (assoluta) rappresentata dall'obbligo della formazione, adeguata e specifica, anche per lo stesso datore di lavoro, a prescindere se lo stesso ricopra o meno il ruolo di svolgimento diretto di "RSPP" secondo quanto prevede l'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2008.

Si tratta, invero, di un vuoto che finalmente è stato colmato in quanto nella previgente normativa l'unico soggetto che non doveva essere formato, salvo che nel citato caso, era proprio il datore di lavoro e ciò costituiva un'evidente anomalia.

Al momento, però, tale obbligo non è ancora in vigore in quanto bisognerà attendere l'emanazione del già citato Accordo Stato - Regioni di riassetto delle norme sulla formazione.

Per altro, a tale Accordo è collegata anche l'entrata in vigore del nuovo regime sulla formazione interamente in presenza e l'aggiornamento biennale dei preposti (art. 37, c. 7-bis del D.Lgs. n. 81/2008), come precisato anche dall'INL nella circolare 16 febbraio 2022, n. 1; tale previsione appare funzionale, quindi, al ruolo più incisivo del preposto voluto dal legislatore attraverso la parziale riscrittura dall'art.19.

Addestramento ed esigenza di regole più precise

A corollario, inoltre, molto importante - e ancora non compreso a pieno nella sua portata - appare anche l'altro importante intervento sulla disciplina relativa all'addestramento (art. 37, c. 5 del D.Lgs. n. 81/2008) che trova la sua ratio anche nelle numerose sentenze della S.C. di Cassazione di questi ultimi anni dove, a ben vedere, l'addebito più frequente mosso al datore di lavoro è stato proprio l'omesso o inadeguato addestramento, indicato dai giudici genericamente come formazione.

Infatti, se da un lato resta fermo che lo stesso deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro, ora viene ulteriormente precisato che l'addestramento deve sostanziarsi in una prova pratica riguardante non solo le attrezzature di lavoro, le sostanze e i DPI, ma deve comprendere anche la ".....esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza" e tali interventi devono essere tracciati attraverso un apposito registro anche informatizzato (cfr. INL circolare 16 febbraio 2022, n. 1).

Da più parti, quindi, considerate le citate criticità, è stata invocata l'emanazione quanto prima del citato Accordo di riassetto, e una parte della dottrina più attenta ha anche messo in evidenza la necessità obiettiva che in tale provvedimento - o in un altro dedicato - siano stabilite le regole specifiche sull'addestramento: appare inconcepibile, soprattutto, che ancora oggi, a distanza di oltre un decennio dall'entrata in vigore del Dlgs. n. 81/2008, i datori di lavoro e i servizi aziendali HSE sono costretti al "fai da te" in assenza di regole precise, ad esempio, sui requisiti degli addestratori.

Equiparazione della FAD alla formazione in presenza

Non c'è dubbio, però, che la data del 30 giugno 2022, ormai vicinissima, era già, di per se, troppo breve per arrivare ad un Accordo di riassetto del genere, così complesso e con tanti nuovi profili da mettere a regime; per altro, nella rimodulazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nessun riferimento è stato fatto all'impiego dello strumento della formazione a distanza (FAD) che, tutto sommato, durante tutto il periodo dell'emergenza da SARS-COV-2 è stata una delle ancore di salvezza e dove è stata applicata correttamente ha dato anche buoni frutti.

Alla luce, quindi, di tali criticità deve essere accolta senz'altro positivamente la modifica apportata in sede di conversione al D.L. 24 marzo 2022, n. 24, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52 (in Gazzetta Ufficiale del 23 maggio 2022, n. 119); infatti, senza intervenire sul D.Lgs. n. 81/2008, nel D.L. n. 24/2022 è stato inserito il nuovo art.9-bis, che stabilisce che nelle more dell'adozione del nuovo Accordo di riassetto delle regole sulla formazione, di cui al già citato all'art. 37, c. 2, secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona.

Naturalmente restano escluse quelle attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano

un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza; è il caso, ad esempio, dell'abilitazione all'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro di cui all'Accordo Stato - Regioni del 22 febbraio 2012.

Attraverso tale norma, quindi, è stata data finalmente "cittadinanza" anche alla FAD - da non confondersi con l'e-learning - a cui fin ora si è fatto riferimento nella prassi, ma in assenza di una qualsiasi disposizione specifica.

Ecco, quindi, che per tale strada è stato colmato un evidente vuoto; ma tale norma, a ben vedere, è importante anche in chiave prospettica in quanto di tale equiparazione legale non si potrà non tenere conto in sede di Conferenza Stato - Regioni, quando sarà messo a punto l'Accordo di riassetto.

sentenze

Sanitari no vax, alla Consulta doppio rinvio dal Tar Milano

Umberto Fantigrossi

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

Il Tar per la Lombardia, con due recenti ordinanze, ha rinviato alla Corte costituzionale due commi della norma che impone l'obbligo di vaccinazione contro l'infezione da Sars-Cov-2 agli esercenti le professioni sanitarie.

Le questioni di costituzionalità sono state sollevate con riferimento ai commi 4 e 5 dell'articolo 4 del DI 44/2021. Mentre non hanno investito il comma 1, che stabilisce che la vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione.

All'atto pratico, la perdurante efficacia del comma 1 sembra rappresentare un ostacolo insormontabile per i sanitari non vaccinati.

Le ordinanze

L'ordinanza 712 del 30 marzo scorso ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'articolo 4, comma 4, del DI 44/2021, nella parte in cui non limita (più) la sospensione dall'esercizio dell'attività professionale alle prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o che comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da Sars-Cov-2, per contrasto con i principi di ragionevolezza e di proporzionalità. Inoltre, ha bloccato alcuni provvedimenti degli Ordini professionali che dichiaravano la sospensione, abilitando quindi i sanitari ricorrenti, non vaccinati, a riprendere l'attività professionale, valutando il requisito del "fumus boni iuris" non con riferimento al diritto vigente ma alla propria valutazione circa l'incostituzionalità della norma che si sarebbe dovuto applicare.

Invece, l'ordinanza 1397 del 16 giugno scorso ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'articolo 4, comma 5, del DI 44/2021, nella parte in cui dispone che per il periodo di sospensione dall'esercizio della professione sanitaria non sono dovute retribuzioni, né altro compenso o emolumento, anche qui per contrasto con i principi di ragionevolezza e proporzionalità.

I precedenti

Sul piano dei precedenti e della dottrina maggioritaria, l'esito processuale cui è pervenuto il collegio milanese può trovare spiegazione nell'esigenza di assicurare sempre la tutela "interinale". Però questa tutela, riguardando una norma puntuale che si assume in contrasto con la Costituzione, dovrebbe essere riservata alla Corte costituzionale. C'è una lacuna nel nostro sistema di giustizia costituzionale che andrebbe colmata.

Peraltro, fino a oggi, la giustizia amministrativa ha dato un importante contributo alla tenuta del diritto emergenziale varato da governo e parlamento per far fronte alla pandemia e al relativo bilanciamento tra i vari diritti personali contrapposti. Basti richiamare il parere del Consiglio di Stato 735 del 7 aprile 2020, che ha consentito l'annullamento governativo straordinario del blocco dello Stretto di Messina e riportato la materia delle ordinanze nell'ambito delle competenze statali, nonché la sentenza 7054/2021, sempre del Consiglio di Stato, che ha respinto tutti gli argomenti sostenuti dalle difese dei sanitari "no vax". Proprio con riferimento ai profili di pretesa incostituzionalità, quella sentenza d'appello li ha giudicati infondati con ampi richiami alla giurisprudenza della Corte costituzionale (sentenze 5/2018, 258/1994 e 307/1990).

Un decisivo argomento, di ordine costituzionale, è stato svolto in quell'occasione (ma poi ribadito in successive sentenze come la 6401/2021) dai giudici del Consiglio di Stato con riferimento al valore «fondamentale» della solidarietà, «cardine del nostro ordinamento costituzionale», e, insieme con esso, quei fondamentali obblighi di reciproca assistenza e protezione, per sé e per gli altri, anche essi parimenti posti a fondamento della nostra Costituzione (articolo 2), obblighi che legano ciascun individuo all'altro, indissolubilmente, in una "social catena" e in quel "patto di solidarietà" tra individuo e collettività che, secondo la stessa Corte costituzionale, sta alla base di ogni vaccinazione, obbligatoria o raccomandata che sia (Corte costituzionale, 118/2020). Il Tar milanese non ha ritenuto di dover tener conto di tale consolidato indirizzo e spetterà ora ai giudici costituzionali affrontare i nodi problematici che la vicenda pone all'interprete.

sentenze

Legge 104, la vacanza del posto non basta a dare al lavoratore il diritto di sceglierlo

Valeria Zeppilli

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 4 luglio 2022

Tra i benefici concessi vi è anche il diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e di non essere trasferiti senza il proprio consenso presso un'altra sede. Tale diritto, sancito dal quinto comma dell'articolo 33, non può tuttavia reputarsi assoluto e illimitato.

Tra i benefici concessi dalla legge 104 del 1992 vi è anche il diritto, per i lavoratori dipendenti del settore sia pubblico che privato che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e di non essere trasferiti senza il proprio consenso presso un'altra sede.

Tale diritto, sancito dal quinto comma dell'articolo 33, non può tuttavia reputarsi assoluto e illimitato, in quanto la stessa disposizione normativa, nel prevederlo, aggiunge che lo stesso può essere esercitato "ove possibile". Si tratta di un inciso che la Corte di cassazione, in più occasioni e anche nei giorni scorsi (sezione lavoro, 27 giugno 2022, n. 20523), ha interpretato come teso a bilanciare l'interesse del lavoratore a ottenere o mantenere una determinata sede di lavoro con quello economico-organizzativo del datore di lavoro.

Soprattutto nel pubblico, ove a venire in rilievo è anche l'interesse della collettività, è innanzitutto il datore di lavoro a dover valutare se un posto possa reputarsi disponibile per il lavoratore che beneficia della legge 104.

In altre parole, il diritto di scelta del lavoratore non può in nessun modo ledere le esigenze economiche, organizzative o produttive del datore di lavoro né tantomeno, se quest'ultimo coincide con una pubblica amministrazione, arrecare un danno agli interessi della collettività.

Oltretutto, come ricorda la Corte di cassazione, il beneficio disciplinato dall'articolo 33 è di certo uno strumento con il quale si sostengono le persone in condizione di handicap (seppur indirettamente, in quanto il destinatario diretto della previsione normativa è il familiare che presta assistenza), ma sicuramente non è l'unica tutela della solidarietà assistenziale.

Ciò considerato, e soffermandoci più in particolare sull'ipotesi del lavoro pubblico in cui a venire in rilievo non è il semplice interesse datoriale, la vacanza del posto non è quindi una condizione sufficiente a rendere assoluto e illimitato il diritto di scelta della sede da parte del lavoratore, in quanto la stessa deve essere accompagnata dalla decisione della PA di renderla disponibile coprendo il posto. L'amministrazione, infatti, è completamente libera di scegliere se coprire una vacanza o se privilegiare soluzioni differenti, pur sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e di buon andamento cui deve ispirare la propria attività.

In conclusione, il diritto di scelta riconosciuto dall'articolo 33 della legge 104 al lavoratore che assiste una persona affetta da handicap è sempre recessivo rispetto all'esigenza di servizio e, nel pubblico impiego, trova nella vacanza, per utilizzare le parole della Corte di cassazione, "una mera potenzialità" che diventa attualità solo a fronte di una specifica decisione della pubblica amministrazione di renderla disponibile.

sentenze

Infortunio mortale, la Cassazione assolve il datore che ha correttamente valutato i rischi e predisposto le misure di tutela

Mario Gallo

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 27 giugno 2022

A fissarlo la recentissima sentenza della S.C. di Cassazione, sez. IV, pen. 31 maggio 2022, n.21064, relativo al decesso di un lavoratore per iperpiressia da colpo di calore, occupato nell'attività di raccolta dell'uva all'interno di un'azienda agricola.

I profondi processi evolutivi che hanno caratterizzato la disciplina sulla salute e la sicurezza sul lavoro nel corso degli ultimi decenni indubbiamente hanno reso più "pesanti" gli obblighi in materia gravanti sul datore di lavoro; tuttavia, tutto ciò nemmeno si traduce in un'asettica responsabilità oggettiva per la quale vale, quindi, l'equazione che all'infortunio o la malattia professionale del lavoratore corrisponde in automatico, appunto, la responsabilità del datore di lavoro.

Infatti, pur se è vero che nella ormai sterminata giurisprudenza di legittimità prevalgono nettamente i casi in cui è questa figura sono imputati i reati di omicidio colposo (art.589 c.p.) o di lesioni colpose (art.590 c.p.) non mancano, tuttavia, anche dei casi il cui il datore di lavoro è andato assolto; tra questi ultimi va segnalato quello affrontato dalla recentissima sentenza della S.C. di Cassazione, sez. IV, pen. 31 maggio 2022, n.21064, relativo al decesso di un lavoratore per iperpiressia da colpo di calore, occupato nell'attività di raccolta dell'uva all'interno di un'azienda agricola.

Sia la Corte di Appello di Potenza che il GIP del Tribunale di Matera hanno assolto i rappresentanti legali della società G. S.r.L., qualificati come datori di lavoro per la sicurezza, dai reati di cui agli artt.113 e 589, c.2, c.p. nonché dai reati di cui agli art.110 e 55, c. 3, 4, 5 e 170 del D.Lgs. n.81/2008, perché il fatto non sussiste in relazione all'infortunio mortale occorso all'operaio agricolo.

Le parti civili hanno, così, proposto ricorso per cassazione, censurando l'operato dei Giudici di merito sotto diversi profili; tuttavia, la S.C. di

Cassazione ha ritenuto infondato il ricorso, confermando l'assoluzione dei datori di lavoro sulla base di un complesso ragionamento da cui spiccano, in particolare, alcuni punti che, in breve, possono essere così riassunti.

Valutazione dei rischi e idoneità del DVR.

In primo luogo, infatti, secondo i giudici gli imputati, nella loro veste datoriale, hanno adempiuto correttamente agli obblighi di sicurezza a loro carico, tra cui quello fondamentale della valutazione dei rischi (art.28, 29 e ss. D.Lgs. n.81/2008), ritenendo così corretto e congruo quanto riportato nel relativo documento (DVR) rispetto alle mansioni svolte dai braccianti agricoli occupati nel vigneto.

In particolare, nel DVR erano state indicate adeguate misure di miglioramento delle condizioni ambientali di rischio, consistenti nel limitare i tempi di esposizione a fattori micro e macroclimatici sfavorevoli, nel dotare i lavoratori di adeguati indumenti di lavoro e nell'apprestare idonei locali o ripari per il ristoro degli addetti.

Rispetto, quindi, al classico rischio di colpo di calore, che va ricordato durante questo periodo estivo interessa molte attività, in concreto i datori di lavoro avevano adottato le necessarie specifiche misure, riconoscendo così idoneo il DVR sul piano prevenzionale, anche per quanto riguarda la valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi ritenuto accettabile.

Movimentazione manuale dei carichi durante la raccolta della frutta e misure di primo soccorso.

E per giudici sulla base di tali esiti del DVR sono stati correttamente adempiuti anche gli altri obblighi come, ad esempio, quelli relativi alla predisposizione del primo soccorso aziendale – sul fondo, infatti, era presente un addetto e l'operaio colto da malore era stato tempestivamente trasportato presso la Guardia medica che, per altro, si trova a meno di un Km dal vigneto – mentre per quanto riguarda la movimentazione manuale dei carichi durante la raccolta dell'uva essendo questi un rischio come detto valutato come accettabile i datori di lavoro non erano tenuti ad alcun ulteriore intervento prevenzionale, né a livello procedurale (formazione o sorveglianza sanitaria), né a livello organizzativo, cosicché si conclude che non era neppure richiesta la previsione di specifiche misure dirette a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza in occasione della predetta attività di raccolta.

sentenze

Cantieri edili, controlli dell'Ispettorato leciti anche in area privata

Luigi Caiazza

Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 15 giugno 2022

L'area in cui opera un cantiere edile, pure se di proprietà privata, non è qualificabile né come luogo di privata dimora, né, comunque, come luogo in cui si svolgono attività destinate a rimanere riservate.

Lo sostiene la Corte d'appello di Lecce nella sentenza ha accolto il ricorso dell'Ispettorato territoriale del lavoro nei confronti della sentenza del Tribunale di Brindisi che aveva invece accolto l'opposizione all'ordinanza con cui era stato contestato e sanzionato l'impiego di cinque lavoratori senza preventiva comunicazione del rapporto di lavoro.

L'accertamento era avvenuto nel giardino dell'abitazione estiva di proprietà della moglie del ricorrente, delimitato da recinzione e cancello. Quest'ultimo eccepeva la violazione dell'articolo 13 della legge 689/1981 in quanto l'accesso ispettivo era stato effettuato in una privata dimora, nonché dell'articolo 18 della medesima legge, in quanto nell'ordinanza ingiunzione di pagamento non era stata adottata alcuna motivazione in ordine alle difese contenute negli scritti difensivi tesi all'archiviazione del verbale ispettivo.

Il Tribunale aveva accolto il ricorso, decidendo sul primo motivo, assorbente del secondo. La motivazione era fondata sulla delimitazione del potere d'ispezione degli organi addetti all'accertamento degli illeciti amministrativi, rispetto al reato di violazione di domicilio (articolo 614 del Codice penale) riferito non solo alla casa di civile abitazione ma anche a qualsiasi luogo destinato, anche transitoriamente, all'esplicazione della vita privata o di attività lavorativa, nonché il luogo in cui la persona si soffermi per compiere, pur se in modo contingente e provvisorio, atti della sua vita privata riconducibili al lavoro, commercio, allo studio o svago.

Secondo la Corte d'appello, invece, un'area destinata a cantiere edile, pure se di proprietà privata, non è qualificabile come luogo in cui si svolgono attività destinate a rimanere riservate, trattandosi piuttosto di luogo esposto al pubblico, in quanto caratterizzato da uno spazio soggetto alla viabilità di coloro che vi si trovino, confermato anche dal libero accesso effettuato dagli ispettori

senza chiedere autorizzazione alcuna. Peraltro, escludere la possibilità all'organo di vigilanza di effettuare, come nella fattispecie, la verifica della corretta esecuzione dei lavori edili, autorizzati dall'autorità amministrativa, e il rispetto delle norme che tutelano il lavoro e la sicurezza, sarebbe stato in contrasto con le varie norme che prescrivono tali controlli (ad esempio, l'articolo 8 del Dpr 520/1955).

La Corte territoriale respingeva anche il secondo motivo del ricorso stabilendo che l'autorità amministrativa non è tenuta, nell'ordinanza ingiunzione, a rispondere analiticamente e diffusamente alle censure avanzate dall'intimato.

L'esperto risponde

■ **Part time e limite imponibile IVS esonero 0,80%**

Josef Tschoell, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 7 luglio 2022

LA DOMANDA

L'esonero previsto dal comma 121 della L. 234/2021 pone come limite imponibile IVS 2.692€ mese. Come viene considerato tale limite nel caso di un lavoratore part time con due rapporti di lavoro attivi: spetta con riferimento al singolo rapporto di lavoro oppure deve essere considerato l'insieme dei due redditi?

Esempio: Lavoratore in forza con rapporto P.T. presso due aziende, nelle quali: - Azienda A: percepisce un reddito ai fini previdenziali di 1.500€; - Azienda B: percepisce un reddito ai fini previdenziali di 1.400€; si applica lo 0,80% in entrambi i rapporti di lavoro, oppure non spetta in quanto complessivamente si sfora il limite reddituale stabilito dalla norma?

LA RISPOSTA

Finora su questo particolare aspetto l'Inps non si è ancora espresso e sarebbe auspicabile che faccia un'ulteriore chiarimento. Nemmeno la norma è proprio chiara su questa particolarità. Nella circ. n. 43/2022, l'Inps afferma che la misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Pare, dunque, che ai fini dell'esonero gli importi degli imponibili previdenziali siano da sommare e, qualora l'importo complessivo sia superiore alla soglia dei 2.692,00 Euro, la riduzione non spetti. Ciò sarebbe anche in linea con la finalità della norma che intende agevolare i rapporti entro la soglia di reddito stabilita.

■ **Bonus 200 euro dipendente in aspettativa**

Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 6 luglio 2022

LA DOMANDA

Abbiamo un dipendente in aspettativa non retribuita dal maggio 2022, che ha beneficiato dell'esonero dello 0,80% nel primo quadrimestre del 2022. Nel caso di proseguimento del periodo di aspettativa non retribuita (quindi anche nel mese di luglio), il dipendente ha diritto all'erogazione dell'indennità una tantum di 200 euro con la retribuzione di luglio?

LA RISPOSTA

La risposta è positiva. L'Inps nella circolare 73/2022 ha affermato che il bonus spetta anche laddove la retribuzione "risulti azzerata" in virtù di

eventi tutelati (ad esempio, si legge nella nota di prassi, "in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA - o congedi"). Si ritiene tale estensione debba interessare anche i periodi di aspettativa non retribuita durante la quale, peraltro, il lavoratore si considera "in forza" presso l'azienda (in questo caso la tutela riguarda specificamente il mantenimento del posto di lavoro).

(G.U. 9 luglio 2022, n. 159)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMUNICATO**

Adozione del piano antincendi boschivi (o piano AIB), con periodo di validita' 2020-2024, del Parco nazionale della Majella, ricadente nel territorio della Regione Abruzzo. (22A03363)
(G.U. 8 giugno 2022 n. 132)

**MINISTERO DELL'INTERNO
DECRETO 27 maggio 2022**

Riparto del fondo di 2 milioni di euro finalizzato all'adozione di misure destinate a fronteggiare le conseguenze degli eventi atmosferici calamitosi e degli eventi meteorologici verificatisi dal 3 luglio all'8 agosto 2021 nel territorio della Provincia di Mantova. (22A03419)
(G.U. 9 giugno 2022 n. 133)

LEGGE 17 maggio 2022, n. 60

Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e nelle acque interne e per la promozione dell'economia circolare (legge «SalvaMare»). (22G00069)
(G.U. 10 giugno 2022 n. 134)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di un prodotto esplosivo (22A03484)
(G.U. 14 giugno 2022 n. 137)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 20 maggio 2022**

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Siciliana nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticita' determinatasi a seguito delle forti mareggiate verificatesi nel mese di dicembre 2019 nel territorio dei Comuni di Lipari e Santa Marina Salina e Malfa dell'arcipelago delle isole Eolie. (Ordinanza n. 894). (22A03537)
(G.U. 15 giugno 2022 n. 138)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 15 giugno 2022**

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19 concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie. (22A03642)
(G.U. 16 giugno 2022 n. 139)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMUNICATO**

Aggiornamento dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attivita' estrattive. (22A03552)
(G.U. 17 giugno 2022 n. 140)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 maggio 2022

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 Citta' metropolitana di Torino e dei Comuni di Balzola, di Bozzole, di Casale Monferrato, di Frassineto Po, di Valmacca e 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. (22A03644)
(G.U. 21 giugno 2022 n. 143)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 maggio 2022

Estensione degli effetti della dichiarazione dello stato di emergenza, adottata con delibera del 29 dicembre 2021, al territorio dei Comuni di Cattolica Eraclea, in Provincia di Agrigento, di Longi e di Montagnareale, in Provincia di Messina, di Campofelice di Roccella, di Cinisi, di Petralia Sottana e di Polizzi Generosa, in Provincia di Palermo e di Calatafimi Segesta, in Provincia di Trapani, colpito dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 24 e 25 novembre 2021, dal 3 al 7 e dal 10 al 12 dicembre 2021 e dal 7 al 12 gennaio 2022. (22A03645)
(G.U. 21 giugno 2022 n. 143)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 13 giugno 2022**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi il giorno 28 novembre 2020 nel territorio del Comune di Bitti, in Provincia di Nuoro. (Ordinanza n. 896). (22A03646)
(G.U. 22 giugno 2022 n. 144)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



DECRETO 15 giugno 2022

Proroga dei termini di presentazione delle domande per l'erogazione del contributo per l'erogazione di servizi di trasporto scolastico aggiuntivi finalizzati al contenimento della diffusione del COVID-19, ai sensi dell'articolo 1, comma 790, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. (22A03665)
(G.U. 23 giugno 2022 n. 145)

**COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E LO SVILUPPO SOSTENIBILE
DELIBERA 14 aprile 2022**

Strategia nazionale per le aree interne (SNAI). Assegnazione di risorse in favore di interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto degli incendi boschivi ex articolo 4, comma 2, decreto-legge 8 settembre 2021, n. 120. (Delibera n. 8/2022). (22A03735)Pag. 32
(G.U. 28 giugno 2022 n. 149)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMUNICATO**

Approvazione del Programma nazionale di gestione dei rifiuti. (22A03806)Pag. 73
(G.U. 30 giugno 2022 n. 151)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 28 giugno 2022**

Indicazioni per l'attuazione delle misure di controllo ed eradicazione della peste suina africana. (Ordinanza n. 4/2022). (22A03861)
(G.U. 2 luglio 2022 n. 153)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 giugno 2022**

Ulteriori disposizioni urgenti di protezione civile per assicurare, sul territorio nazionale, l'accoglienza, il soccorso e l'assistenza alla popolazione in conseguenza degli accadimenti in atto nel territorio dell'Ucraina. (Ordinanza n. 898). (22A03811)Pag. 13
(G.U. 2 luglio 2022 n. 153)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 23 giugno 2022**

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 899). (22A03812)
(G.U. 2 luglio 2022 n. 153)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 giugno 2022

Proroga dello stato di emergenza in conseguenza degli eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 4 al 12 dicembre 2020 nel territorio delle Province di Udine, di Pordenone e dei Comuni di Trieste e di Muggia, in Provincia di Trieste. (22A03901)
(G.U. 7 luglio 2022 n. 157)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 27 giugno 2022**

Ordinanza di protezione civile finalizzata a consentire il progressivo rientro in ordinario delle misure di contrasto alla pandemia da COVID-19 regolate con ordinanze di protezione civile in ambito organizzativo, operativo e logistico durante la vigenza dello stato di emergenza. Integrazione dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 892 del 16 maggio 2022. (Ordinanza n. 900). (22A03902)
(G.U. 7 luglio 2022 n. 157)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 luglio 2022

Dichiarazione dello stato di emergenza in relazione alla situazione di deficit idrico in atto nei territori delle regioni e delle province autonome ricadenti nei bacini distrettuali del Po e delle Alpi orientali, nonché per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte e Veneto. (22A04010) Pag. 1
(G.U. 9 luglio 2022 n. 159)



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.